

LABOUR PROGRAM

Profiles of Federal Jurisdiction Industries

Rail Transport



Human Resources
Development Canada

Développement des
ressources humaines Canada

Canada

Disclaimer:

These profiles were prepared to provide background information to Labour Program employees. While every effort was made to ensure accuracy at the time of preparation, the information should not be used for any purposes other than its original intent.

1. Introduction

Canada's rail industry has served industry, people and communities since 1836, and has been essential to this country's economic growth and prosperity. Historically, the link that bound the nation, the rail system has provided crucial transportation services to every sector of the economy. The railways are vital to the movement of resource products and manufactured goods and import/export containers through major Canadian ports. Many industries are dependent upon efficient rail transport services in order to maintain and improve profitability.

The development of intercity trucking, as well as significant improvements to Canada's road network following the Second World War, led to a decline in the railways' share of the transportation market. More specifically, in the past two decades, the rail industry has undergone tremendous change, in part due to increased competition from the motor carrier industry and to financial losses the railways were experiencing. Deregulation, branch line abandonment, and the emergence of short-line operators, have also contributed to the profound changes in this sector.

In the last few years, the railways have made significant changes to their operations. Large sections of the transcontinental system have been abandoned. As well, rail companies have undergone management restructuring, made improvements in productivity and introduced new technology. There has also been a dramatic decline in employment; 69,000 were employed in the rail industry in 1990 compared to the 1998 total of 48,400¹.

As reported in the Railway Association of Canada's "Perspectives on Productivity and the Canadian Railway Industry" in 1995, the railway workload was almost 10 percent higher than in 1988. This was achieved with 17 percent less trackage, 14 percent fewer freight cars, 10 percent fewer locomotives, and a 30 percent smaller workforce.

In 1996, the *Canada Transportation Act* was amended to introduce regulatory reform in order to modernize and streamline rail regulation and to promote the formation of short-line railways. It is expected that these provisions of the Act will ensure that shippers continue to have access to competitive transportation services, eliminate unnecessary regulation in other modes of transport, and place greater emphasis on commercial decision-making in the transportation sector.

In the past decade, a number of short-line railways have been formed and the pace has accelerated since the recent amendments to the *Canada Transportation Act*. CN and CP continue to sell or lease marginal lines to short-line operators and the number continues to grow. In this context, successor rights have become a key issue for short-line operators, as they are perceived as hindering the change of ownership.

Globalization and deregulation in the rail industry have resulted in increased cooperation with the road transport industry, and have offered opportunities to become innovative. For example, Intermodal transport is growing in Canada - highway trailers are placed on rail cars and pulled as trains (road railer system). Both CN and CP have developed electronic data interchange with shippers and other carriers in order to promote a paperless railway system. Clients are also able

¹ Source: Statistics Canada, Employment in the trade, transportation, storage, communications and other utilities industries.

to monitor their shipments via the Internet. New locomotives, as well as new hopper cars, domestic containers and upgraded box cars are an attempt to meet the current needs within the industry. As well, some national retail companies are supplying their own containers for their shipments.

The following profile of the Rail Transport Industry in Canada provides perspective on a number of workplace issues that have characterized the industry in recent years and that may have implications for the future.

2a. Overview²

Key Facts 1997

Number of railways	45
Employees in the rail industry	48,500
Operating revenues in the railway industry (billion)	\$7.9
Wages and salaries in rail transport (estimate)	\$47,609,540
In 1997, the rail industry transported 290 million tonnes of freight, 4 million passengers, and operated over 75,000 kilometres of track. (Note that these numbers include lines leased, of which approximately 68,000 kilometres are owned.)	

There are approximately 45 railways operating in Canada. This number has risen from 34 at the end of 1996 according to the Railway Association of Canada, which as of September 1997, stated that there were 45 member companies — almost all Canadian railways are members of this association.

Railway companies falling within the legislative authority of the Parliament of Canada are classified as: Class I (Canadian National Railways, Canadian Pacific Limited and VIA Rail Canada Inc.), Class II (other carriers involved in Canadian rail transportation), and Class III (other companies which report under the Railway Act, such as terminal bridge and tunnel companies). The rail industry in Canada is dominated by Canadian National and Canadian Pacific, with almost 74% of the railway operated by these two companies in 1998. The remaining railways are regional, terminal or short-line operations.

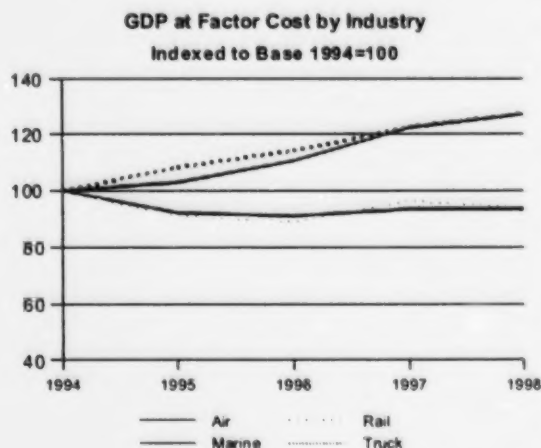
Regulatory jurisdiction over railways operating in Canada is divided. Railways crossing provincial boundaries fall under federal jurisdiction. However, those whose operations are confined to a specific province, normally fall under the jurisdiction of that province.

² Source: Appendix 1 and Transport in Canada, 1998.

The **Labour Program's** role in the rail transport industry is in the application of the *Canada Labour Code*, which is the principal federal legislation governing **Industrial Relations** (Part I), **Occupational Safety and Health** (Part II), **Labour Standards** (Part III), and the *Employment Equity Act*.

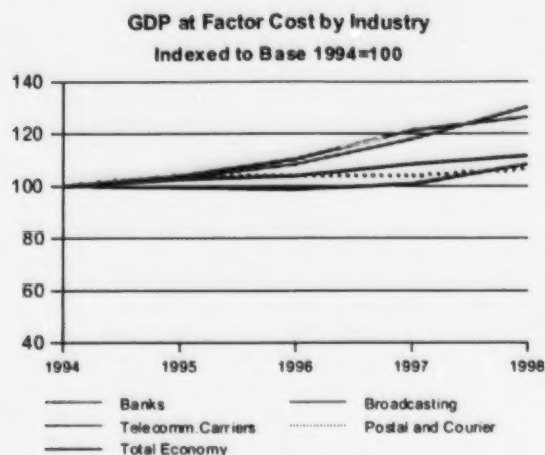
2b. Trends in Real GDP in Rail Transport, Compared to Major Industrial Sectors 1994-1998³

The accompanying charts provide a perspective on the economic performance of several major transportation and other industries in Canada. Over the past years, the **rail transport** industry has experienced a decrease in real output of approximately 6%. In contrast, over the same period, the **air transport** industry incurred substantial increase in real output above 27%.



Since 1994, the **telephone communications** industry has been a clear winner with an increase of 30% of its output. Over the same period, the Growth in output in **truck transportation** was 27% and the growth in real GDP for the **total economy** in the same time-period was about 10%.

³ Source: Statistics Canada, Gross domestic product at factor cost, transportation, storage, communications, utility and trade industries.



3. Industrial Relations⁴

Key Facts

Railway bargaining units	62
Employees in bargaining units	approximately 38,000
Total employment in the rail sector in Canada	49,000

There are approximately 38,000 workers in 62 bargaining units in the railway industry, recognized for collective bargaining purposes under the provisions of the *Canada Labour Code*, Part I. Data available to date indicates the following breakdown for the part of the industry that falls under federal jurisdiction:

Nineteen of the 62 bargaining units under federal jurisdiction in the railway industry represent approximately 31,000 employees at the three major railways, Canadian Pacific Railway, Canadian National Railway and VIA Rail as indicated in Table A.

⁴ Source: The Federal Mediation and Conciliation Service.

* Annual report Transport Canada, 1998.

Table A⁵

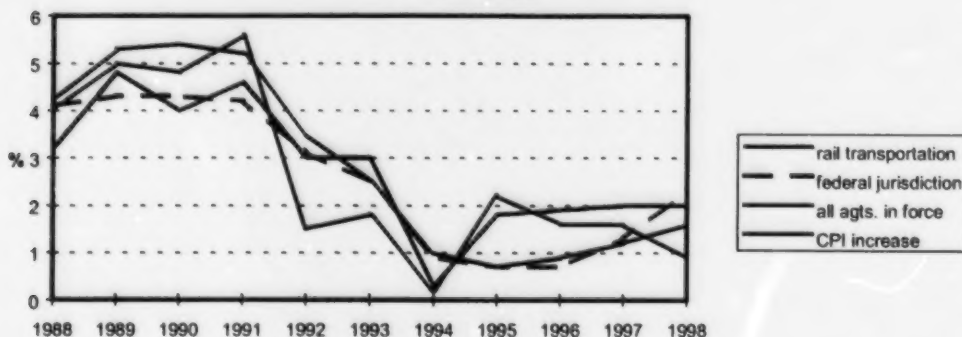
Employee Group	Union	CP Rail	CN Rail	VIA Rail
Running Trades	CCROU	4,280	5,820	500 (BLE)
Shopcrafts	CAW	2,830	3,000	600
Maintenance of Way	BMWE	2,530	4,000	10
Traffic Controllers	BLE-Rail Traffic Controllers	220	480	N/A
Signals	IBEW	460	850	N/A
Office & Clerk	CAW or TCU	1,440 (TCU)	3,200 (CAW)	N/A
Police	CNPA or CPPA	50 (CPPA)	100 (CNRPA)	N/A
(1) On-train (2) Off-train Employees	CAW	N/A	N/A	540 890

BLE: Brotherhood of Locomotive Engineers
 BMWE: Brotherhood of Maintenance of Way Employees
 CAW: Canadian Auto Workers
 CCROU: Canadian Council of Railway Operating Unions
 CNRPA: Canadian National Railway Police Association
 CPPA: Canadian Pacific Police Association
 IBEW: International Brotherhood of Electrical Workers
 TCU: Transportation Communications Union
 UTU: United Transportation Union

⁵ Source: The Federal Mediation and Conciliation Service.

4. Wage Rate Changes Resulting from Major Collective Agreements⁶

Wage Increases for Major Bargaining Units*, Federal Jurisdiction,
1988-1998



* **Note:** The wage series measure all adjustments in base rates from all agreements in force in each year, covering 500 or more employees. The series include adjustments arising from: (1) settlements reached in the period, (2) settlements reached earlier but with changes deferred to the period, and (3) from COLA and NON-COLA clauses.

For the 1988–1998 period, the average annual increase (not weighted) in salaries stipulated under collective agreements for the *rail transport sector* was **2.8%**. During that same period, the average annual increase in the *consumer price index*, commonly known as the CPI, was **2.7%**. This comparison shows that, considering the average wage increases over a 10-year period, the rail transport sector received wage increases greater than the economic indicator. On the whole, this means that employees in the rail transport sector achieved greater purchasing power over the last decade.

For the same period, the *wage adjustments* stipulated in collective agreements under federal jurisdiction, increased on average by **2.6%**. A comparison of the average annual percentage increases shows that the rail transport sector enjoyed slightly higher increases overall, as reflected in the average wage adjustments stipulated in collective agreements under federal jurisdiction.

In January 1999, the *average weekly wage* was **\$981.64** for the rail transport sector as compared to **\$713.66** for sectors under federal jurisdiction (or **37.6% higher** than average for all sectors under federal jurisdiction). In addition, average weekly wages in the rail transport are **62.4% higher** than the average for all sectors of economic activity (\$604.55).

⁶ Source: Labour Program, Workplace information Directorate (WID), Agreements in force Year-over-Year Percent Change. (sic 1970, 543 and 545) and Statistics Canada catalogue no.62-001-XPB.

The total number of *major bargaining units*, that is, with **500 employees** or more in the Canadian rail transport sector, was **14** in **1998**, or **13.3%** of all bargaining units under federal jurisdiction. A total of **31,240** employees belonged to these bargaining units.

The following table shows that the average annual rate of wage increase for the rail transport sector is equal to the average of sectors under federal jurisdiction from 1988 to 1993, and higher for 1994 to 1998. Over the last ten years, the average annual rate of increase in base salaries was **0.2%** higher than the average for sectors under federal jurisdiction.

Table B
Average Annual Growth Rates (%) in Base Wage Rates
and the Consumer Price Index (CPI)
1988 — 1998⁷

	1988-98	1988-93(incl.)	1994-98
	%	%	%
Rail Transport — Federal Jurisdiction	2.8	3.8	1.6
All Federal Jurisdiction	2.6	3.8	1.2
All Major Bargaining Units	2.9	4.4	1.1
Consumer Price Index	2.7	3.8	1.3

5. Recent Developments in the Railway Industry

A. Collective Bargaining Settlements

I. Canadian Pacific Railway Company

In July 1999, the Canadian Pacific Railway renewed a 48-month agreement with the Canadian Council of Railway Operating Unions which is composed of the International Brotherhood of Locomotive Engineers and the United Transportation Union. The agreement, covering 4,400 locomotive engineers, conductors, trainmen and yardmen, runs from January 1, 1999 through December 31, 2002.

Wage adjustments include 2.0 per cent increases on January 1, 1999, 2000, 2001 and 2002. A **gain-sharing plan**, established in the previous agreement, continues with a maximum available pay-out per employee of 4.0 per cent of annual earnings. Effective June 1, 1999, **life insurance and accidental death and dismemberment** coverage increases to \$29,000 from \$25,000 and to \$30,000 on January 1, 2000, \$31,000 on January 1, 2001 and to \$32,000 on January 1, 2002. Effective January 1, 2000, employee contributions to the pension plan increase to 5.9 (previously

⁷ Source: Labour Program, Workplace Information Directorate (WID), Agreements in force Year-over-Year Percent Change. (sic 1970, 543 and 545) and Statistic Canada catalogue no.62-001-XPB.

5.4) per cent of their income up to the year's maximum pensionable earnings (YMPE) and 7.48 (previously 6.98) per cent of earnings over and above the YMPE. Employees now have the opportunity to buy back years of pensionable service. This offer will allow employees to recover the years of service during which no contribution was made.

Other than the 220 dispatchers, whose current agreement expires December 31, 1999, all other CP bargaining unit collective agreements expire December 31, 2000 (see Table C).

ii. Canadian National Railway Company

In September 1998, the Canadian National Railway renewed a 36-month agreement with the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada covering 3,000 shopcraft employees. The agreements run from January 1, 1998 to December 31, 2000.

Wage adjustments include 2.0 per cent increases on January 1, 1998, 1999 and 2000. The company introduced a **stock purchase plan** whereby an employee may purchase shares through payroll deductions to a maximum of 6.0 per cent of the base wage. On January 1 of each year, the company will contribute 35 per cent of the amount contributed by the employee in the previous year to help the employee purchase additional shares. Effective October 1, 1998, life insurance coverage increases to \$28,000 from \$25,000, to \$29,000 on January 1, 1999 and to \$30,000 on January 1, 2000. Now an employee can purchase an additional coverage through the Company's group plan to a maximum of \$100,000. **Pension** plan benefits increase from 1.3 per cent to 1.4 per cent on January 1, 1998 and 1.5 per cent on January 1999. For each month of service since January 1, 1966, up to the month's maximum pensionable earnings over the monthly maximum pensionable earnings. For service from January 1, 1935 and prior to January 1, 1966, the benefit will be 2.0 per cent of the best average pensionable earnings.

Also during 1998, all other CN bargaining units settled renewal agreements that expire December 31, 2000 (see Table C).

B. Other Significant Railway Issues

• Continued Labour Relations at CN and CP

Spurred on by industry deregulation, both CP Rail and CN Rail have reported record profits in 1996 — in fact, "...1996 was the best year in the history of CN" as stated by CN's CEO Paul Tellier. Reduced labour costs have played a significant role in the railways' turnaround. To resolve the deadlock caused by the national railway shut-down in 1995, those employees hired after January 1, 1994 are not eligible for employment security benefits, while previously-hired workers receive a cap on employment security of 90 per cent of salary per year for six years. The privatization of CN in October 1995, coupled with the July 1996 passage of the *Canada Transportation Act*, also served to divest the industry from various regulations and set the basis for the improved financial performance experienced by both CN and CP.

Both CN and CP have moved quickly to become more competitive as privatization and the deregulation of US railways, which do an increasing amount of business in Canada, have intensified the level of competition. CN and CP are both well into the process of streamlining their operations through the shutting down of unprofitable lines, by far the greatest factor in their

improved financial performance. At CN, the number of employees has dropped from 36,570 in 1991, to 16,560 in 1997, while CP has reduced the number of its employees from 27,497 in 1991, to 12,315 in 1997. Both rail operations are expected to continue downsizing over the next several years.

One area of anticipated industry growth involves intermodal transport, such as double-stacked shipping containers and loaded truck trailers on flat cars. In the next several years, the railways are likely to sign more agreements with trucking companies that were previously handling their own long hauls but are now shipping by container.

• **Emergence of Short-Line Railways**

Railway track in Canada is shrinking steadily. In 1995, Canada had 68,000 kilometres of track, almost 2,000 kilometres less than the year before, and almost 14,000 less than in 1988. CP has announced plans to sell or abandon nearly 7,000 kilometres of under-used track in Canada and the US — or 25 per cent of CP's total track across Canada — and concentrate on high-density, profitable lines. Most of the CP cuts, which will result in the loss of approximately 1,500 jobs, are on money-losing lines in Ontario and Quebec that will be sold as short-line railways which run to CP main lines. By the end of 1996, CN had disposed of over 2,000 kilometres of track, creating a whole industry of short-line rail operations on what were previously CN lines. The company has recently unveiled a three year plan to cut nearly another 3,500 kilometres of track in Canada with a loss of 1,740 jobs.

As Canada's major rail lines prepare to unload thousands of kilometres of Prairie lines, short-line specialists are developing new business utilizing the old track. (Generally, a short-line railway in Canada includes regional, local, and switching and terminal carriers.) Of the approximately 500 short-line tracks currently in operation in North America, only about a dozen are located in Canada. The short-line operators, however, see a good opportunity for further expansion in the lucrative grain-hauling market of western Canada. From the operators' perspective, a major impediment to the establishment of additional short-line systems is the existence of successor rights legislation in some jurisdictions, which compels short-track operators in Canada to abide by the terms of existing collective agreements, thereby reducing operational flexibility, especially in the area of job security.

Specialized companies, like Texas-based RailTex and Central Western Railway Holding of Alberta, are taking over branch lines unwanted by major rail operators. They are making profits by operating with reduced workforces and catering to specific customers who want commodities such as grain hauled a short distance to connect with a major railway. An increase in the number of short-line operations followed deregulation in the US, and an identical trend is developing in Canada. Both RailTex and Central Western Railway already operate in Central Canada and the Maritimes. (RailTex is one of North America's largest short-line companies with 8,000 kilometres of track over 27 lines, including two small lines acquired from CN in southwestern Ontario and Nova Scotia). The new *Canada Transportation Act* has simplified the regulations on railway sales and abandonments. The Saskatchewan government has already stated that new companies in the industry and affected unions should endeavour to conclude their own collective agreements.

Table C^a
Collective Bargaining Calendar in
the Railway Industry

**CANADIAN NATIONAL
RAILWAY**

Intl. Brotherhood of Electrical Workers(operating employees)	480	Dec. 31, 2000
Intl. Brotherhood of Electrical Workers (service and maintenance employees)	850	Dec. 31, 2000
United Transportation Union and Intl. Brotherhood of Locomotive Engineers (trainmen)	5,820	Dec. 31, 2000
Brotherhood of Maintenance of Way Employees (bridge and structure employees)	4,000	Dec. 31, 2000
Natl. Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (Shopcraft employees)	3,000	Dec. 31, 2000
Natl. Automobile, Aerospace, Transportation & General Workers Union of Canada (office and clerical employees)	3,200	Dec. 31, 2000

**CANADIAN PACIFIC
LIMITED**

Intl. Brotherhood of Electrical Workers (dispatchers)	220	Dec. 31, 1999
Brotherhood of Maintenance of Way Employees (bridge and structure employees)	2,230	Dec. 31, 2000
Natl. Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (shopcraft employees)	2,830	Dec. 31, 2000
Transportation-Communications Intl. Union (non-operating employees)	1,440	Dec. 31, 2000

^a Source: Labour Program, Workplace Information Directorate (WID), Collective Agreement Listings.

VIA RAIL CANADA INC.	Intl. Brotherhood of Electrical Workers (signalmen)	460	Dec. 31, 2000
	United Transportation Union and Intl. Brotherhood of Locomotive Engineers (trainmen and yardmen)	4,400	Dec. 31, 2002
	Natl. Automobile, Aerospace, Transportation & General Wkrs. Union of Canada (non-operating employees)	1,890	Dec. 31, 2000
	Natl. Automobile, Aerospace, Transportation & General Wkrs. Union of Canada (dining car employees)	540	Dec. 31, 2000
OTHER RAILWAYS	United Transportation Union and Intl. Brotherhood of Locomotive Engineers (locomotive engineers and conductors)	500	Dec. 31, 2000
	Natl. Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (shopcraft employees)	1,070	Dec. 31, 2000
Ontario Northland Railway	Brotherhood of Maintenance of Way and other unions	450	Dec. 31, 1998*
Algoma Central Railway Inc.	Natl. Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (shopcraft employees)	210	Dec. 31, 2001
Quebec North Shore and Labrador Railway	Various unions (operating, non-operating and shopcraft employees)	250	Jan. 31, 2001
BC Rail Limited	United Steelworkers of America (operating employees)	390	Feb. 29, 2004
	Cdn. Union of Transportation Employees (maintenance of way employees, etc.)	1,600	Dec. 31, 1997*

* Collective bargaining negotiations have commenced.

6. Occupational Safety and Health (OSH)^{*}

The Cost of Occupational Injuries and Illnesses:

The human and economic costs borne by employers as well as employees and associated to work injuries and illnesses cannot be overstated. These costs may be broken down into two categories:

- **Direct costs:**

They may include: expenditures for medical treatment, hospitalization and rehabilitation, funeral, compensation for lost earning and disability pensions.

- **Indirect costs:**

Indirect costs may encompass, among other things, damage to material and equipment, payment of wages to the injured and others affected through time lost during the accident, the cost of training replacement staff, litigation expenses and productivity losses related to low employee morale.

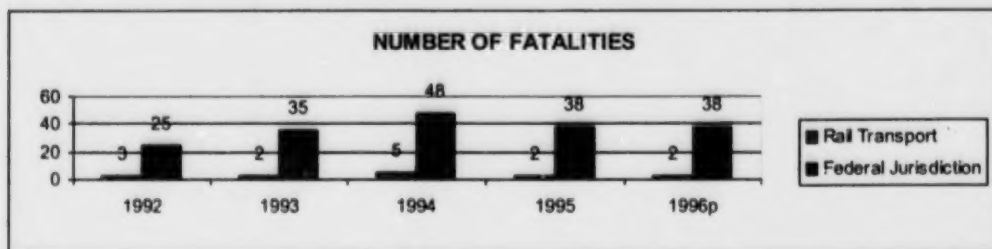
Therefore, everybody (employers, workers, government, health system, private insurance, etc.) has a direct and vital interest in reducing the threat of personal injury and bodily harm at work through effective occupational safety and health prevention programs in the work place.

Overview of OSH in the Railway Transportation Industry:

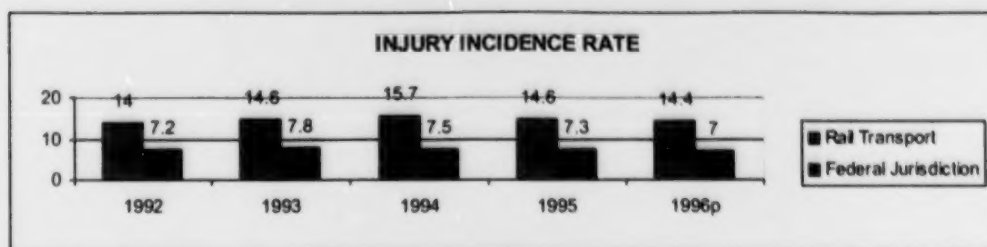
In 1996, a rail employee was about twice as likely to be injured on the job (**about 1 employee out of 7**) as the "average" federal jurisdiction employee (**about 1 employee out of 14**).

On average, **20.98** disabling injuries were recorded in this industry for every million hours worked, compared to **15.24** in the whole federal jurisdiction universe.

Two work-related fatalities occurred in the rail industry in 1996, while **38** fatal injuries were recorded in the federal jurisdiction as a whole for the same year. As in the combined federal jurisdiction industries, fatalities in the rail industry increased sharply in 1994, then returned to more normal levels in 1995-96.

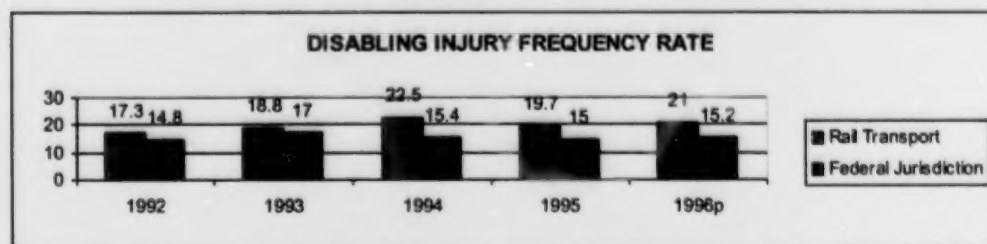


^{*} Source: Employer's Annual Hazardous Occurrence Experience Report - HRDC.



Between 1992 and 1996, injury incidence rates in the rail transport sector were much higher than in the federal jurisdiction as a whole. Even the trend lines vary, with the rail transport rate increasing between 1992 and 1996, while the all federal jurisdiction rate decreased slightly.

From 1992 to 1996, the rail transport industry reported higher disabling injury frequency rates than those for the entire federal jurisdiction. In 1996, the disabling injury frequency rate in rail transport rose from 19.74 to 20.98, while in the combined federal jurisdiction industries, an increase of 1.6% was reported.



Notes:

Incidence Rate: The incidence rate is calculated as the total number of occupational injuries times 100, divided by the average number of workers for the period.

Disabling Injury: Any occupational injury that, as a minimum, prevents a worker from performing the job after the accident and, as a maximum, results in fatality.

Disabling Injury Frequency Rate: Disabling injuries per million person-hours worked.

p — preliminary

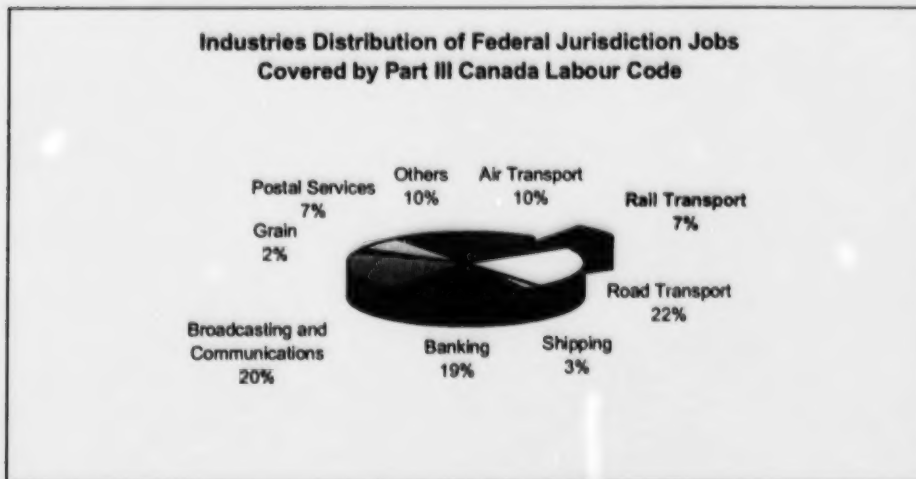
7. Labour Standards¹⁰

Part III of the *Canada Labour Code* establishes the minimum standards of employment for employees in the federal jurisdiction. The Code contains provisions relating to wages and benefits, hours of work and overtime, vacations, public holidays, maternity leave and other forms of leave, termination of employment and other conditions of employment. These minimum standards do not interfere with more generous working conditions established by collective agreements negotiated by employers and unions, nor with those established by private employment contract.

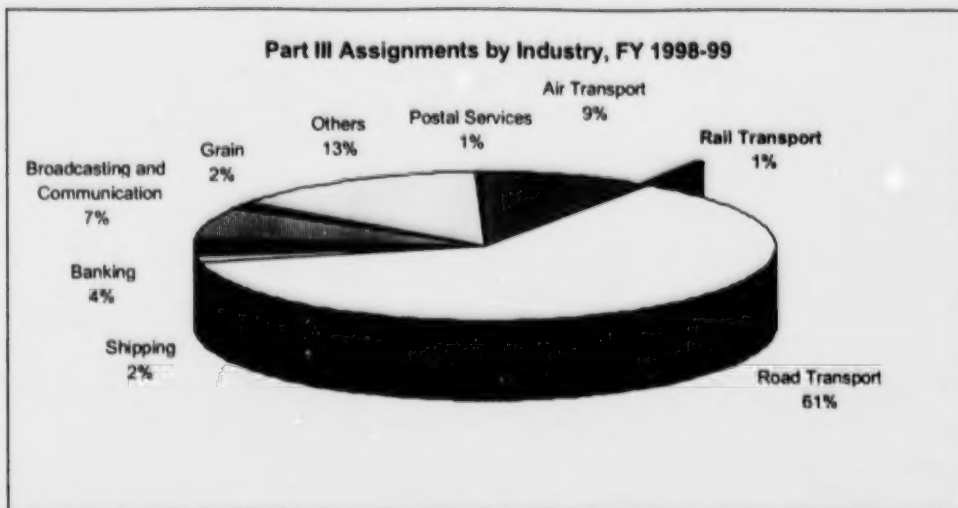
¹⁰ Source: Labour Program, Operations Information System - HRDC.

Overall, the volume of complaints pertaining to Part III provisions assigned for investigation each year, according to the Labour Operations Information System (LOIS), has been increasing steadily since 1992. The number of complaints have inched up to 5,000 in 1998-99, from 3,600 in 1992-93, with a high of 5,500 in 1996-97. The average for the last three fiscal years has been just over 5,000 complaints. This represents about one complaint per 160 employees covered by Part III. On average, about one violation per 500 employees, or roughly one violation in every three complaints, is found. Year in, year out, about two thirds of all complaints relate to primarily two labour standards: the recovery of unpaid wages and unjust dismissals.

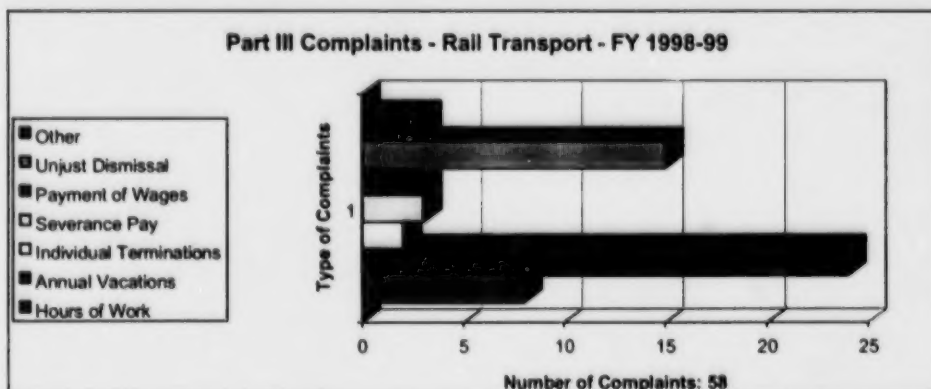
In 1998-99, the rail transport sector accounted for about 7 percent of all jobs covered by Part III of the *Canada Labour Code*.



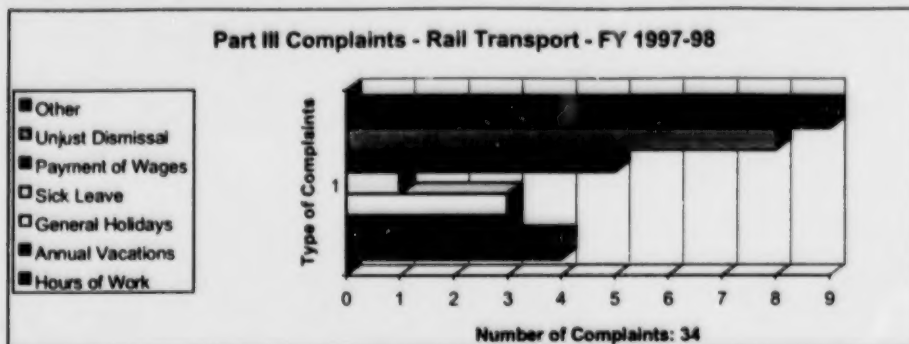
Relative to its size, the rail transport sector generates very few complaints, only about one percent of the Part III complaints assigned for investigation each year. This is probably attributable to the fact that this sector has well established unions and that complaints tend to be handled through the grievance system.



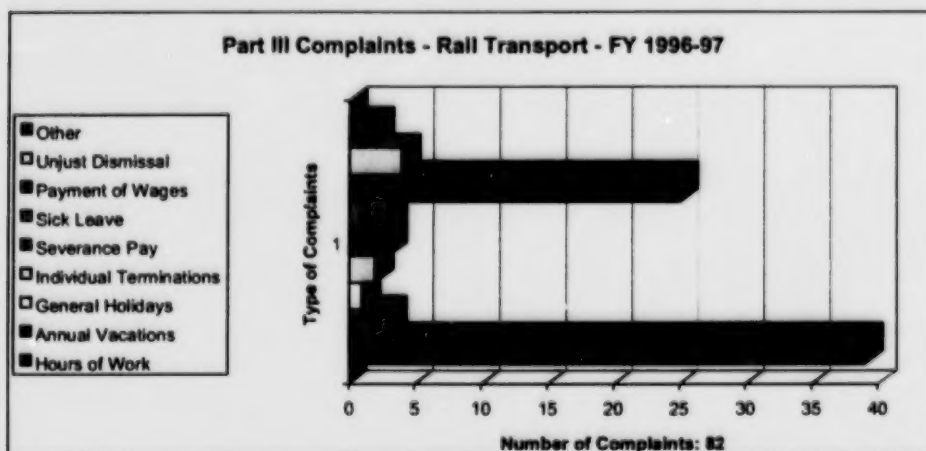
In fiscal year 1998-99, there were just 58 Part III complaints resulting in an inquiry by a Labour Affairs Officer for the rail transport sector. This compares to 34 in 1997-98 and to 82 the previous fiscal year. As noted above, fiscal year 1996-97 was a record year in terms of Part III complaints, as it was in this particular industry.



Unlike most other industries under federal jurisdiction, there seems to be no pattern as to which types of complaints are dominant from this sector. This industry follows none of the typical trends in this regard. In 1996-97, hours of work complaints accounted for 48 percent of the complaints. In 1997-98, unjust dismissal complaints represented the largest number, with 24 percent of the total, but this number was not exceptionally large in relation to other years. That year, there was an extraordinary variety in the types of complaints resulting in an inquiry, usually in small numbers, but dealing with issues rarely the object of complaints. In 1998-99 annual vacations complaints comprised 41 percent of the total.



A possible explanation for this could be that only those issues that arise due to special circumstances encountered in any given case, or which are the result of extraordinary events (such as a mass layoff) affecting the industry in any given year, are brought to our attention.



Plotting such trends over a short period may not hold much statistical significance. However, in future revisions of this document, it will be interesting to note whether these hold true.

8. Employment Equity¹¹

Background

The *Employment Equity Act* was proclaimed in 1986. It applies to Crown corporations and to federally-regulated employers with 100 or more employees. These employers operate primarily in international and inter-provincial transportation, in banking and communications.

¹¹ Source: Annual Report Employment Equity Act, 1998.

The purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality in the workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In the fulfillment of that goal, employers are asked to correct disadvantages in employment experienced by the designated groups by giving effect to the principle that employment equity means not only that they must treat people in the same way, but also that they must take special measures and accommodate differences. Some of the most common measures adopted by employers are formal policies in place for dealing with such issues as employment equity, harassment and discrimination. It also demonstrated that employers use flexible work arrangements to introduce flex time, telework and job sharing to accommodate designated groups.

In June 1998, federally-regulated employers in the railway sector submitted their annual reports. These reports provide data on their workforce and describe the employment situation of designated groups and the progress they have made towards achieving an equitable workforce during 1997. The new *Employment Equity Act* was proclaimed in October 1996, and in 1998, employers provided information in compliance with the new Act for the 1997 calendar year.

Highlights for the Rail Transport Industry

- In 1997, there were 40,769 employees covered under the *Employment Equity Act* in the rail industry. They were employed by 9 large companies across Canada.
- The representation of members of designated groups in the rail industry was lower than in all industries covered under the Act for all four groups. It was particularly low for women. This representation has, however, been increasing since 1987, the first year when data were collected under the Act. This was true for Aboriginal peoples and members of visible minorities. Representation of persons with disabilities has slightly increased from 1.85% in 1996 to 2.12% in 1997.

Representation of Members of Designated Groups 1997

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
All industries	44.57%	1.29%	2.31%	9.68%
Rail industry	9.2%	1.14%	2.12%	3.96%

- In 1995, while the workforce under the Act was more concentrated in semi-skilled manual workers and skilled crafts and trades' workers in the railway industry, women were mainly present in clerical work and to a lesser extent as semi-professionals and technicians. Aboriginal peoples were also concentrated as semi-skilled manual workers, as well as skilled crafts and as trades' workers and foremen/forewomen. Like Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities were concentrated in skilled crafts and as trades' workers, semi-skilled manual workers and clerical workers.
- Women earned 88.3% of what men working full-time earned on average in this sector in 1997. This percentage was higher than the average for all industries 75.9% in the same year.

9. Human Resource Trends

Rail transportation has been making national and international trade possible in Canada since 1853. The railway industry constitutes the most economical means for long-distance container transport and bulk haulage.

Passage of the Canada Transportation Act in July 1996 lightened the regulatory burden on Canadian companies. Deregulation resulted in a considerable increase in the number of rail carriers. In all, there are 170 rail companies including marshalling yards and customs-bonding lines. Fifty-one of that number are regional and short-line railways. This structural change has occurred within a period of railway line rationalization and restructuring. In North America at the present time, the major companies are enhancing their cost-effectiveness by establishing internal branch lines, relinquishing operating territory, and abandoning lines.

The two largest rail companies in North America, *Canadian Pacific* and *Canadian National*, now have 72% of the market share, compared with 90% less than a decade ago. The regional and short-line railways that have developed account for 28% of railway operations. This trend is expected to continue, given the rationalization plans relating to a variety of railway line leasing and sales activities to take place in coming years.

The development of regional and short-line railways results in a more economical use of lines, because of greater personnel flexibility. It should be pointed out that these are not unionized to any great extent, which would in part explain why employers can require more flexibility of their employees.

In 1997,¹² an estimated 32,956 employees, or 71% of the total employees in the rail industry, were involved in the provision of transportation or equipment maintenance services and administrative duties. Since 1990, rail line maintenance employment has shrunk 33%, and there has been a total decrease of 37.5% in employment in this sector. In part the explanation for this is that companies were restructured and made greater use of Information and Communications Technologies (ICT). The gains in productivity related to the severe staff cutbacks are also attributable to the impact of ICT on the transportation sector.

10. Canada Industrial Relations Board Activity¹³

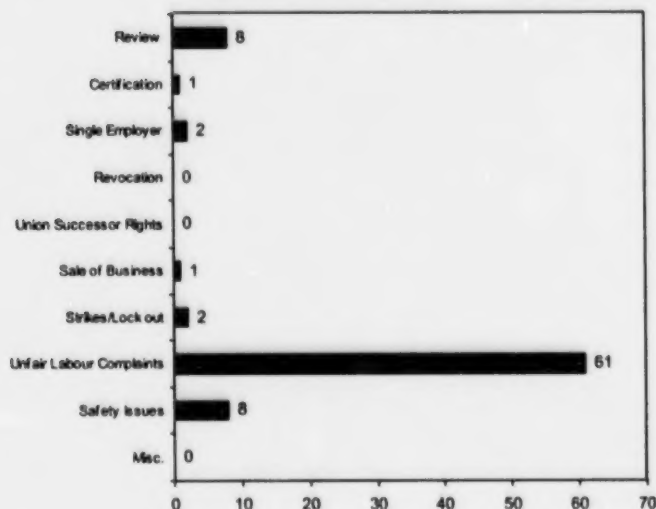
The Canada Industrial Relations Board (CIRB) is a quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and application of certain sections of Part I of the *Canada Labour Code*, dealing with such matters as bargaining unit determination and unfair labour practices, and under Part II of the Code, dealing with "refusal to work" cases and related complaints. The graphs below indicate the level of activity before the Board dealing with legal issues in the Railways sector under the provisions of Part I of the *Canada Labour Code*.

¹² Source: *Transportation in Canada*, 1998 Annual Report, Transport Canada.

¹³ Source: Canada Industrial Relations Board Annual Report, 1997/98.

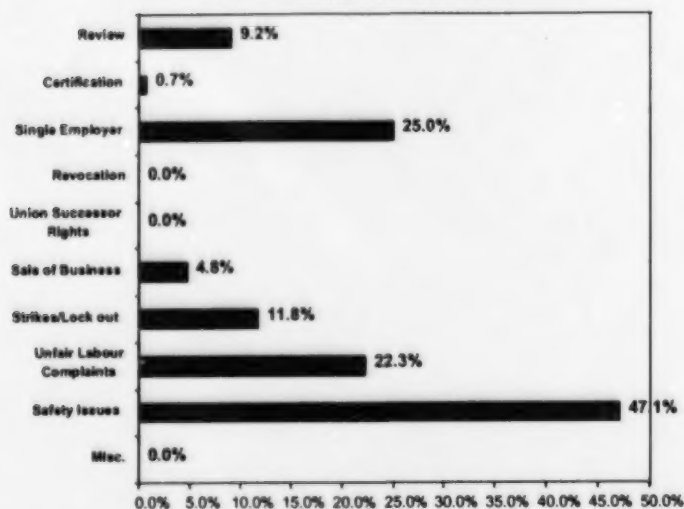
From an industry point of view, **unfair labour complaints** (61 applications) and **safety issues** (8) under the *Canada Labour Code*, were the most frequently used provisions in judicial proceedings before the Board. This represents a majority of the cases disposed of for the industry. Many of the caseloads involving the review and consolidation of bargaining units and the sale of businesses took place in the early 1990's and were previously disposed of.

**CIRB Applications Disposed from
01/04/97 to 31/03/98
by type of case, Railways Industry**



In the context of the CIRB's total caseload, **safety issues** and **unfair labour practices** cases emanating from the railways sector account for a significant percentage of all CIRB cases of these types, **47.1%** and **22.3%** respectively, in 1997/98. Applications of these types reflect the nature of the industry itself when it comes to safety and the restructuring and downsizing of the industry that has been ongoing for several decades.

**Railways Sector as a Per Cent of CIRB
cases by type of case, 1997-1998**



Note: Safety Issues is defined as complaints and referrals under Part II of the *Canada Labour Code*.

11. Implications

- A. During the past several years, the railway industry in Canada has endeavoured to improve profitability through various measures, including extensive restructuring. There has been a continuous decline in the level of employment in the industry. During the period 1982-1995, employment decreased by 54 % from a total of 95,650 to 51,754 employees¹⁴. Indications are that further decreases in employment have occurred and will continue for the foreseeable future. The Railway Association of Canada, in its September 1997 newsletter, reports that the railways employ more than 47,000 employees. This most recent data indicates a further decline in overall employment in the 4,000 to 5,000 range for 1996.
- B. With the advent of globalization and free trade, the Canadian railway industry has had to become more productive and competitive. Canadian railway companies are comparing their operating ratios to that of their American counterparts. Any changes in American railways business or labour practices will have a significant impact on Canadian railways.

¹⁴ Source: Transportation in Canada 1996, Transport Canada.

- C. The *Canada Transportation Act* has facilitated the creation of short-line railways in Canada but successor rights will continue to be an issue as CN and CP continue to sell or abandon under-used tracks and short-line railways are created. (The federal labour code, as well as labour legislation in BC and Saskatchewan, contain successor rights provisions which require a new operator to abide by the terms of existing collective agreements.) Although the "sell off" of marginal railway lines will continue the decrease in the overall employment level in the industry, the creation of short lines will, however, lessen the decrease in the overall level of employment and will contribute to maintaining the overall level of rail traffic.

APPENDIX

Appendix I¹⁵

Economic Indicators for Major Industrial Sectors - 1999

INDUSTRIAL SECTOR	GROSS DOMESTIC PRODUCT (1992=100)		EMPLOYMENT		AVERAGE WEEKLY EARNINGS	
	Millions \$	% of Total Economy	Thousands	% of Total Employment	Dollars	% Above (Below) Industrial Aggregate
Total Economy/ Industrial Aggregate	\$717,589	100.0	11,731.0	100.0	\$604.55	--
Total of Federal Jurisdiction	75,342	10.5	937.2	8.0	\$713.66	+ 18.0
The Federal Jurisdiction Consists of the Following Sectors:	Millions \$	% of Federal Jurisdiction	Thousands	% of Federal Jurisdiction	Dollars	% Above (Below) Industrial Aggregate
Transportation	27,821	36.9	464.9	49.6	\$732.04	+ 21.1
<i>Air*</i>	4,257	5.7	73.0	7.8	\$815.99	+ 35.0
<i>Rail*</i>	4,049	5.4	48.5	5.2	\$981.64	+ 62.4
<i>Water*</i>	1,960	2.6	14.6	1.6	\$831.28	+ 37.5
<i>Truck</i>	10,998	14.6	141.1	15.1	\$676.20	+ 11.9
<i>Pipelines</i>	3,683	4.9	6.2	0.7	\$1,359.01	+ 124.9
Storage & Warehousing	899	1.2	19.0	2.0	\$711.13	+ 17.6
Communications	23,971	31.8	262.0	28.0	\$698.14	+ 15.5
<i>Broadcasting</i>	3,732	5.0	41.6	4.4	\$832.52	+ 37.7
<i>Telephones, etc.</i>	16,554	22.0	103.3	11.0	\$845.71	+ 39.9
<i>Postal & Courier Services</i>	3,685	4.9	115.7	12.3	\$523.72	- 13.3
Chartered Banks	22,651	30.1	191.3	20.4	\$690.54	+ 14.2

* Includes services incidental to this mode of transport. In the case of Air Transport, this includes airport operations.

- Note:** 1) A significant, though statistically undetermined portion, of truck transportation falls under provincial jurisdiction. As well, of the other sectors listed, not all fall entirely under federal jurisdiction.
- 2) The value of Gross Domestic Product is in real dollars, based on the level of prices in 1986. The current dollar revenue of firms in the industries listed in 1996 will be higher. The use of figures for GDP in real 1986 dollars and the percentages in column two give an indication of the size of industries relative to each other and without the effect of price trends.

¹⁵ Source: Statistics Canada, *Gross Domestic Product by Industry* (Cat. No. 15-001) and *Employment, Earnings, and Hours* (Cat. No. 72-002)

Appendix II Rail

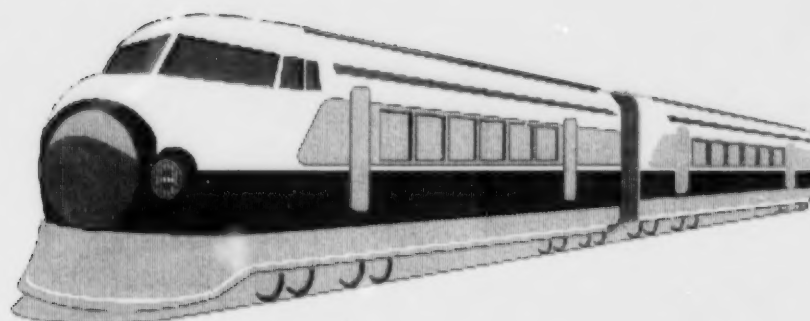
For Additional Information Please Contact:

- | | | |
|-----|---------------------------------------|--|
| 1. | Introduction | Don Laferrière
Federal Mediation and
Conciliation Service
(819) 997-1905 |
| 2. | Overview | Don Laferrière |
| 3. | Industrial Relations | Don Laferrière |
| 4. | Wage Developments | Bruce Aldridge
Workplace Information
Directorate
Labour Program
(819) 953-5345 |
| 5. | Recent Developments | Bruce Aldridge |
| 6. | Occupational Safety and Health | Christian Strano
Operations,
Labour Program
(819) 953-1782 |
| 7. | Labour Standards | Geoffrey Brennan
Operations,
Labour Program
(819) 953-0066 |
| 8. | Employment Equity | Syed Naseem
Operations,
Labour Program
(819) 953-7517 |
| 9. | Human Resource Trends | Mélanie Caron
Strategic Policy & Partnerships
Labour Program |
| 10. | Canada Labour Relations Board | Don Laferrière |
| 11. | Implications | Bruce Aldridge |

PROGRAMME DU TRAVAIL

Profil des secteurs de compétence fédérale

Transport ferroviaire



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

Canada

Clause de non-responsabilité :

Ces profils ont été préparés afin de fournir des données historiques aux employé(e)s du Programme du travail. Quoique nous ayons fait tous les efforts pour assurer la validité des renseignements au moment de la production des profils, ces renseignements ne doivent pas être utilisés pour d'autres fins que celles prévues.

1. Introduction

Depuis 1836 qu'elles sont au service des industries, des gens et des localités du Canada, les compagnies de chemins de fer jouent un rôle essentiel dans la croissance et la prospérité économique de notre pays en tant que liens entre les régions et fournisseurs de services de transport indispensables à tous les secteurs de l'économie. Elles sont un important transporteur de matières premières, de produits manufacturés et de conteneurs transitant par les principaux ports du Canada. Bien des industries dépendent de leur efficacité pour maintenir et améliorer leur rentabilité.

Cependant, l'expansion du transport interurbain par camion et les améliorations considérables apportées au réseau routier du Canada après la Deuxième Guerre mondiale ont entraîné une diminution de la part du secteur ferroviaire dans le marché du transport. Au cours des deux dernières décennies surtout, le secteur a connu de profonds changements, attribuables à la concurrence accrue de l'industrie du camionnage et aux pertes financières ainsi qu'à la déréglementation, à l'abandon des lignes secondaires et à l'apparition des compagnies de chemin de fer secondaires.

Ces dernières années, les compagnies de chemins de fer ont abandonné de vastes pans du réseau transcontinental, restructuré leur gestion, amélioré leur productivité et mis en place de nouvelles technologies. Elles ont aussi réduit considérablement leur nombre d'employés, qui est passé de 69 000 en 1990 à 48 400 en 1998¹.

Selon *Le rail canadien vu sous l'angle de la productivité*, une étude de l'Association des chemins de fer du Canada, les activités du secteur ont augmenté d'environ 10 p. 100 entre 1988 et 1995, grâce à une réduction de l'étendue du réseau de 17 p. 100, du nombre de wagons de marchandises de 14 p. 100, de locomotives de 10 p. 100 et d'employés de 30 p. 100.

En 1996, la *Loi sur les transports au Canada* a été modifiée de façon à moderniser et à rationaliser la réglementation des chemins de fer et à promouvoir la formation de compagnies de chemins de fer secondaires. Tout en maintenant l'accès à des services de transport compétitifs, ces modifications visent à éliminer les règlements inutiles dans les autres modes de transport et à favoriser la prise de décisions commerciales dans les secteurs des transports.

Un certain nombre de compagnies de chemins de fer secondaires se sont formées au cours des dix dernières années et surtout depuis que la *Loi sur les transports au Canada* a été modifiée. Le CN et le CP vendent ou louent de plus en plus de lignes marginales à ces compagnies, c'est pourquoi celles-ci considèrent les droits du successeur comme un problème clé, étant donné qu'elles y voient un obstacle aux transferts de propriété.

¹ Source : Statistique Canada, Emploi dans les industries du commerce, des transports, de l'entreposage, des communications et des autres services public.

**IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING
PAGES**

**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN
A COMPLETE READING OF THE TEXT.**

**REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES
PAGES QUI SUIVENT**

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**

La mondialisation et la déréglementation du secteur ferroviaire entraînent une coopération accrue avec le secteur du transport routier et offrent des occasions d'innover. Par exemple, le transport intermodal est en pleine croissance au Canada. Il consiste, entre autres, à transporter des remorques de camions sur des wagons de chemins de fer (système rail-route). Le CN et le CP échangent des données électroniques avec les expéditeurs et les autres transporteurs pour éliminer la paperasserie. Les clients peuvent aussi suivre leurs expéditions par Internet. De nouvelles locomotives et de nouveaux wagons-trémies, des conteneurs en régime intérieur et des wagons couverts améliorés ont été mis en service pour répondre aux besoins actuels du secteur. En outre, certaines compagnies nationales de vente au détail fournissent leurs propres conteneurs pour leurs expéditions.

Ce profil décrit un certain nombre de questions relatives au milieu de travail qui caractérisent le secteur depuis quelques années et qui peuvent avoir des répercussions pour l'avenir.

2a. Aperçu²

Données de base pour 1997

Nombre de chemins de fer	45
Nombre d'employés	48 500
Recettes	7,9 \$
Le coût de la rémunération se situait (en milliards de dollars de 1995) à	47 609 540 \$
En 1997, le secteur a transporté 290 millions de tonnes de marchandises et 4 millions de passagers et exploité plus de 75 000 kilomètres de voies ferrées. (Remarquez que ces chiffres comprennent les lignes louées qui s'étendent sur environ 68 000 kilomètres.)	

Le nombre de compagnies de chemins de fer en activité au Canada est passé d'environ 34 à la fin de 1996 à environ 45 en septembre 1997, si l'on se fie au nombre de membres de l'Association des chemins de fer du Canada, qui regroupe presque toutes ces compagnies.

Les compagnies de chemins de fer relevant de la compétence législative du Parlement du Canada sont regroupées en trois catégories : Catégorie I (Canadien National, Canadien Pacifique et VIA Rail), Catégorie II (autres transporteurs ferroviaires canadiens) et Catégorie III (autres compagnies assujetties à la *Loi sur les chemins de fer*, comme celles qui exploitent des terminaux, des ponts et des tunnels). L'industrie ferroviaire du Canada est dominée par le Canadien National et le Canadien Pacifique, qui exploitent près de 74 p. 100 du réseau. Les autres compagnies gèrent des réseaux régionaux, des terminaux et des lignes secondaires.

² Source : Annexe I et Transport au Canada, 1998.

La mondialisation et la déréglementation du secteur ferroviaire entraînent une coopération accrue avec le secteur du transport routier et offrent des occasions d'innover. Par exemple, le transport intermodal est en pleine croissance au Canada. Il consiste, entre autres, à transporter des remorques de camions sur des wagons de chemins de fer (système rail-route). Le CN et le CP échangent des données électroniques avec les expéditeurs et les autres transporteurs pour éliminer la paperasserie. Les clients peuvent aussi suivre leurs expéditions par Internet. De nouvelles locomotives et de nouveaux wagons-trémies, des conteneurs en régime intérieur et des wagons couverts améliorés ont été mis en service pour répondre aux besoins actuels du secteur. En outre, certaines compagnies nationales de vente au détail fournissent leurs propres conteneurs pour leurs expéditions.

Ce profil décrit un certain nombre de questions relatives au milieu de travail qui caractérisent le secteur depuis quelques années et qui peuvent avoir des répercussions pour l'avenir.

2a. Aperçu²

Données de base pour 1997

Nombre de chemins de fer	45
Nombre d'employés	48 500
Recettes	7,9 \$
Le coût de la rémunération se situait (en milliards de dollars de 1995) à	47 609 540 \$
En 1997, le secteur a transporté 290 millions de tonnes de marchandises et 4 millions de passagers et exploité plus de 75 000 kilomètres de voies ferrées. (Remarquez que ces chiffres comprennent les lignes louées qui s'étendent sur environ 68 000 kilomètres.)	

Le nombre de compagnies de chemins de fer en activité au Canada est passé d'environ 34 à la fin de 1996 à environ 45 en septembre 1997, si l'on se fie au nombre de membres de l'Association des chemins de fer du Canada, qui regroupe presque toutes ces compagnies.

Les compagnies de chemins de fer relevant de la compétence législative du Parlement du Canada sont regroupées en trois catégories : Catégorie I (Canadien National, Canadien Pacifique et VIA Rail), Catégorie II (autres transporteurs ferroviaires canadiens) et Catégorie III (autres compagnies assujetties à la *Loi sur les chemins de fer*, comme celles qui exploitent des terminaux, des ponts et des tunnels). L'industrie ferroviaire du Canada est dominée par le Canadien National et le Canadien Pacifique, qui exploitent près de 74 p. 100 du réseau. Les autres compagnies gèrent des réseaux régionaux, des terminaux et des lignes secondaires.

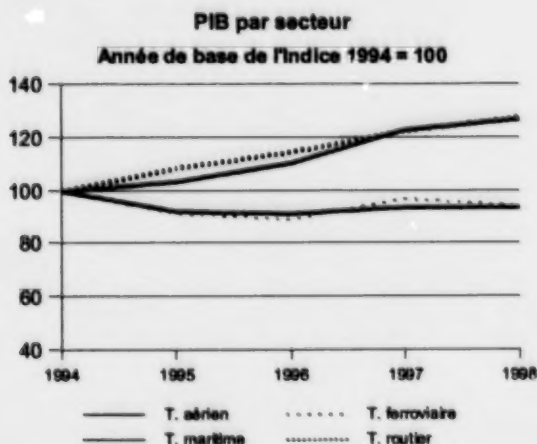
² Source : Annexe I et Transport au Canada, 1998.

La compétence en matière de réglementation des compagnies de chemins de fer est partagée au Canada. Les compagnies dont les activités débordent les frontières d'une province relèvent du gouvernement fédéral. Les autres sont normalement assujetties à la compétence de la province où se déroulent leurs activités.

Le rôle du Programme du travail dans le secteur du transport ferroviaire consiste à appliquer le *Code canadien du travail*, qui est la principale loi fédérale régissant les **Relations du travail** (Partie I), la **Sécurité et santé au travail** (Partie II), les **Normes du travail** (Partie III), et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

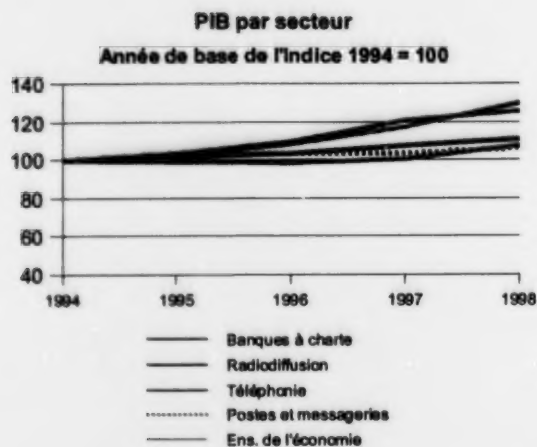
2b. Courbe du PIB réel dans le secteur du transport ferroviaire, comparativement à d'autres grands secteurs de 1994 à 1998³

Ces graphiques donnent une idée du rendement économique de certains des principaux secteurs du transport au Canada et d'autres secteurs. Au cours de la dernière décennie, la production réelle du secteur ferroviaire a connu une baisse d'environ 6 p. 100. Au cours de la même période, par contre, la production réelle du secteur du **transport aérien** a subi augmentation au-dessus de 27 p. 100.



Depuis 1994, le secteur des **communications téléphoniques** a fait figure de grand gagnant : en effet, sa production a augmenté de 30 p. 100. Dans les secteurs des transports, le **transport par camion** vient ensuite, avec une croissance de la production de 27 p. 100, suivi du secteur ferroviaire. Pendant la même période, la croissance du PIB pour l'ensemble de l'économie a également été d'environ 10 p. 100.

³ Source : Statistique Canada, Produit intérieur brut au coût des facteurs, industries du transport, de l'entreposage, des communications, des services publics et du commerce.



3. Relations du travail⁴

Données de base

Unités de négociation	62
Nombre d'employés dans les unités de négociation	environ 38 000
Nombre d'employés dans le secteur du transport ferroviaire	49 000

On retrouve environ 38 000 travailleurs répartis dans 62 unités de négociation accréditées aux termes de la partie I du *Code canadien du travail*. Le nombre de travailleurs et d'unités de négociation a diminué constamment au cours des trois dernières décennies et cette tendance se maintient. Les données disponibles actuellement donnent la ventilation suivante pour la partie du secteur relevant de la compétence fédérale :

Dix-neuf des soixante deux unités de négociation de compétence fédérale du secteur ferroviaire regroupent environ 31 000 employés des trois principales compagnies de chemins de fer, le Canadien Pacifique, le Canadien National et Via Rail, comme l'indique le tableau A.

⁴ Source : Service de conciliation et de médiation fédérale.

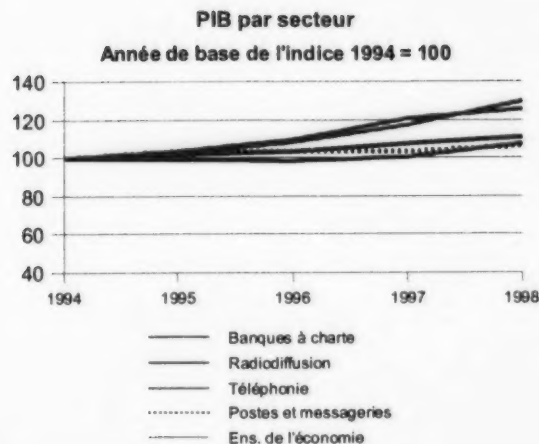
* Rapport annuel de Transport Canada, 1998.

Tableau A⁵

Groupe d'employés	Syndicat	CP Rail	CN Rail	VIA Rail
Personnel itinérant	CCSOCF	4 280	5 820	500 (FIIL)
Employés d'atelier	TCA	2 830	3 000	600
Entretien des voies	FPEV	2 530	4 000	10
Contrôleurs de trafic	BLE-Rail Traffic Controllers	220	480	s/o
Préposés aux signaux	FIOE	460	850	s/o
Commis et employés de bureau	TCA ou STC	1 440(STC)	3 200(TCA)	s/o
Policiers	APCN ou APCP	50(APCP)	100(APCN)	s/o
Employés (1) Itinérants (2) Sédentaires	TCA	s/o	s/o	540 890

FIIL : Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives
 FPEV : Fraternité des préposés à l'entretien des voies
 TCA : Travailleurs canadiens de l'automobile
 CCSOCF : Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer
 APCN : Association des policiers des Chemins de fer nationaux du Canada
 APCP : Association des policiers du Canadien Pacifique
 FIOE : Fraternité internationale des ouvriers en électricité
 STC : Syndicat des Transports Communications
 TUT : Travailleurs unis des transports

⁵ Service de conciliation et de médiation fédérale.



3. Relations du travail⁴

Données de base

Unités de négociation	62
Nombre d'employés dans les unités de négociation	environ 38 000
Nombre d'employés dans le secteur du transport ferroviaire	49 000

On retrouve environ 38 000 travailleurs répartis dans 62 unités de négociation accréditées aux termes de la partie I du *Code canadien du travail*. Le nombre de travailleurs et d'unités de négociation a diminué constamment au cours des trois dernières décennies et cette tendance se maintient. Les données disponibles actuellement donnent la ventilation suivante pour la partie du secteur relevant de la compétence fédérale :

Dix-neuf des soixante deux unités de négociation de compétence fédérale du secteur ferroviaire regroupent environ 31 000 employés des trois principales compagnies de chemins de fer, le Canadien Pacifique, le Canadien National et Via Rail, comme l'indique le tableau A.

⁴ Source : Service de conciliation et de médiation fédérale.

* Rapport annuel de Transport Canada, 1998.

Tableau A⁵

Groupe d'employés	Syndicat	CP Rail	CN Rail	VIA Rail
Personnel itinérant	CCSOCF	4 280	5 820	500 (FIIL)
Employés d'atelier	TCA	2 830	3 000	600
Entretien des voies	FPEV	2 530	4 000	10
Contrôleurs de trafic	BLE-Rail Traffic Controllers	220	480	s/o
Préposés aux signaux	FIOE	460	850	s/o
Commis et employés de bureau	TCA ou STC	1 440(STC)	3 200(TCA)	s/o
Policiers	APCN ou APCP	50(APCP)	100(APCN)	s/o
Employés (1) Itinérants (2) Sédentaires	TCA	s/o	s/o	540 890

FIIL : Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives

FPEV : Fraternité des préposés à l'entretien des voies

TCA : Travailleurs canadiens de l'automobile

CCSSOCF : Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer

APCN : Association des policiers des Chemins de fer nationaux du Canada

APCP : Association des policiers du Canadien Pacifique

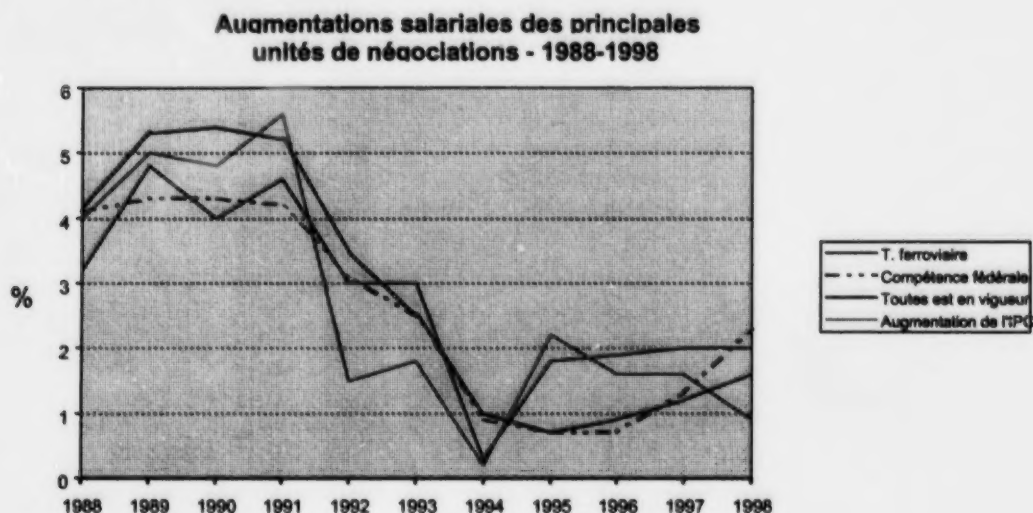
FIOE : Fraternité internationale des ouvriers en électricité

STC : Syndicat des Transports Communications

TUT : Travailleurs unis des transports

⁵ Service de conciliation et de médiation fédérale.

4. Évolution des taux salariaux en fonction des principales conventions collectives⁶



***Nota :** Les courbes salariales mesurent tous les rajustements des taux du salaire de base prévus dans l'ensemble des conventions collectives en vigueur chaque année, soit les rajustements découlant (1) des règlements conclus pendant la période visée, (2) des règlements conclus plus tôt, mais comportant des modifications entrant en vigueur pendant cette période et, enfin (3) des clauses d'indemnité de vie chère. Elles ne s'appliquent cependant qu'aux unités de négociation de 500 employés ou plus.

De 1988 à 1998, les salaires de base dans toutes les conventions en vigueur dans le secteur du transport ferroviaire de compétence fédérale ont augmenté à un taux annuel moyen de 2,8 p. 100. En même temps, l'indice des prix à la consommation (IPC) a progressé au taux annuel de 2,7 p. 100. Cette comparaison montre que, si l'on tient compte des augmentations de salaire moyennes enregistrées sur une période de dix ans, on constate que le secteur du transport ferroviaire a connu des augmentations supérieures à l'indicateur économique. Dans l'ensemble, cela signifie que les employés de ce secteur ont acquis un plus grand pouvoir d'achat au cours de la dernière décennie.

Pendant cette même période, les *rajustements de salaire* prévus dans les conventions collectives dans la sphère de compétence fédérale ont progressé en moyenne de 2,6 p. 100. Si on compare les différentes hausses annuelles moyennes, on constate que le secteur du transport ferroviaire a connu dans l'ensemble des hausses légèrement plus élevées, comme le montrent les rajustements de salaire moyens établis dans les conventions collectives de ce secteur.

⁶ Source : Programme du travail, Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMT), *Agreements in force Year-over-Year Percent Change* (pourcentage de variation sur douze mois dans les conventions en vigueur) (CAE 1970, 543 et 545) et Statistique Canada, catalogue n° 62-001-XPB.

En janvier 1999, le *salaire hebdomadaire moyen* s'établissait à **981,64 \$** dans le secteur du transport ferroviaire par rapport à **713,66 \$** dans les secteurs de compétence fédérale (soit **37,6 p. 100 de plus** que la moyenne pour l'ensemble des secteurs de compétence fédérale). De plus, le salaire moyen par semaine dans le transport ferroviaire était de **62,4 p. 100 plus élevé** que la moyenne enregistrée pour l'ensemble des secteurs d'activité économique (604,55 \$).

Il y avait au total **14** grandes unités de négociation, c'est-à-dire des unités comptant **500 employés** ou plus, dans le secteur du transport ferroviaire au Canada, soit **13,3 p. 100** de toutes les unités de négociation de la sphère de compétence fédérale. Au total, **31 240** employés appartenaient à ces unités.

Le tableau ci-après montre que le taux d'augmentation moyen par année dans le secteur du transport ferroviaire est égal à la moyenne pour les secteurs de compétence fédérale entre 1988 et 1993, mais supérieur au taux enregistré au cours de la période allant de 1994 à 1998. Pendant la dernière décennie, les salaires de base ont connu un taux d'augmentation moyen par année supérieur de **0,2 p. 100** à la moyenne dans l'ensemble des secteurs de compétence fédérale.

Tableau B
Taux de croissance annuel moyen des taux salariaux de base
et de l'indice des prix à la consommation (IPC)
1988 — 1998⁷

	1988-1998	1988-1993(incl.)	1994-1998
	%	%	%
Transport ferroviaire — Compétence fédérale	2,8	3,8	1,6
Tous les secteurs de compétence fédérale	2,6	3,8	1,2
Principales unités de négociation	2,9	4,4	1,1
Indice des prix à la consommation	2,7	3,8	1,3

5. Faits récents chez les principales compagnies de chemins de fer

A. Règlements négociés

i. Canadien Pacifique limitée

En juillet 1999, la société Canadien Pacifique limitée a renouvelé, pour une période de 48 mois, la convention signée avec le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer, qui regroupe la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives et les Travailleurs unis des

⁷ Source : Programme du travail, Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMIT), Agreements in force Year-over-Year Percent Change (pourcentage de variation sur douze mois dans les conventions en vigueur) (CAE 1970, 543 et 545) et Statistique Canada, catalogue n° 62-001-XPB.

En janvier 1999, le *salaire hebdomadaire moyen* s'établissait à **981,64 \$** dans le secteur du transport ferroviaire par rapport à **713,66 \$** dans les secteurs de compétence fédérale (soit **37,6 p. 100 de plus** que la moyenne pour l'ensemble des secteurs de compétence fédérale). De plus, le salaire moyen par semaine dans le transport ferroviaire était de **62,4 p. 100 plus élevé** que la moyenne enregistrée pour l'ensemble des secteurs d'activité économique (604,55 \$).

Il y avait au total **14** grandes unités de négociation, c'est-à-dire des unités comptant **500 employés** ou plus, dans le secteur du transport ferroviaire au Canada, soit **13,3 p. 100** de toutes les unités de négociation de la sphère de compétence fédérale. Au total, **31 240** employés appartenaient à ces unités.

Le tableau ci-après montre que le taux d'augmentation moyen par année dans le secteur du transport ferroviaire est égal à la moyenne pour les secteurs de compétence fédérale entre 1988 et 1993, mais supérieur au taux enregistré au cours de la période allant de 1994 à 1998. Pendant la dernière décennie, les salaires de base ont connu un taux d'augmentation moyen par année supérieur de **0,2 p. 100** à la moyenne dans l'ensemble des secteurs de compétence fédérale.

Tableau B
Taux de croissance annuel moyen des taux salariaux de base
et de l'indice des prix à la consommation (IPC)
1988 — 1998⁷

	1988-1998	1988-1993(Incl.)	1994-1998
	%	%	%
Transport ferroviaire — Compétence fédérale	2,8	3,8	1,6
Tous les secteurs de compétence fédérale	2,6	3,8	1,2
Principales unités de négociation	2,9	4,4	1,1
Indice des prix à la consommation	2,7	3,8	1,3

5. Faits récents chez les principales compagnies de chemins de fer

A. Règlements négociés

i. Canadien Pacifique limitée

En juillet 1999, la société Canadien Pacifique limitée a renouvelé, pour une période de 48 mois, la convention signée avec le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer, qui regroupe la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives et les Travailleurs unis des

⁷ Source : Programme du travail, Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMT), Agreements in force Year-over-Year Percent Change (pourcentage de variation sur douze mois dans les conventions en vigueur) (CAE 1970, 543 et 545) et Statistique Canada, catalogue n° 62-001-XPB.

transports. Cette convention, qui vise 4 400 conducteurs de locomotive, chefs de train, agents de train et agents de triage, est en vigueur du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2002.

Les **rajustements salariaux** comprennent des hausses de 2 p. 100 les 1^{er} janvier 1999, 2000, 2001 et 2002. Un **programme de participation aux bénéfices**, établi par la convention précédente, est maintenu et prévoit un versement maximal représentant 4 p. 100 des gains annuels. Le 1^{er} juin 1999, la garantie pour l'**assurance-vie et l'assurance en cas de mort ou de mutilation accidentelles** est portée de 25 000 à 29 000 \$; à compter du 1^{er} janvier 2000 à 30 000 \$, le 1^{er} janvier 2001 à 31 000 \$ et le 1^{er} janvier 2002 à 32 000 \$. Le 1^{er} janvier 2000, les contributions de l'employé au régime de retraite seront portées à 5,9 p. 100 (auparavant 5,4 p. 100) du salaire, jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) et à 7,48 p. 100 (auparavant 6,98 p. 100) des gains dépassant la MGAP. Désormais, les employés ont la possibilité de racheter des années de service ouvrant droit à pension. Ainsi, ils pourront récupérer les années de service pendant lesquelles ils n'ont versé aucune contribution.

Sauf pour ce qui est des 220 chefs en mouvement, dont la convention collective vient à expiration le 31 décembre 1999, les conventions collectives de toutes les autres unités de négociation du CP prennent fin le 31 décembre 2000 (voir le tableau C).

II. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

En septembre 1998, la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) a renouvelé, pour une période de 36 mois, la convention qu'elle avait signée avec le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, qui représentait 3 000 employés d'atelier. La convention est en vigueur du 1^{er} janvier 1998 au 31 décembre 2000.

Les rajustements de salaire comprennent des augmentations de 2 p. 100 les 1^{er} janvier 1998, 1999 et 2000. La compagnie a établi un **régime d'actionnariat privilégié** qui permet aux employés d'acheter des actions au moyen de retenues sur le salaire, jusqu'à concurrence d'un montant correspondant à 6 p. 100 du salaire de base. Chaque année, le 1^{er} janvier, la compagnie versera une contribution correspondant à 35 p. 100 du montant versé par l'employé l'année précédente, afin de permettre à l'employé d'acheter d'autres actions. Le 1^{er} octobre 1998, la garantie pour le régime d'assurance-vie est passée de 25 000 à 28 000 \$; la garantie est portée à 29 000 \$ et 30 000 \$ respectivement les 1^{er} janvier 1999 et 2000. Les employés ont donc maintenant la possibilité d'obtenir une garantie additionnelle dans le cadre du régime collectif de la compagnie, jusqu'à un maximum de 100 000 \$. Les prestations de **retraite** passent de 1,3 p. 100 à 1,4 p. 100 le 1^{er} janvier 1998, et à 1,5 p. 100 en janvier 1999. Pour chaque mois de service depuis le 1^{er} janvier 1996, les prestations correspondent au maximum des gains mensuels ouvrant droit à pension qui dépasse le maximum des gains ouvrant droit à pension par mois. En ce qui concerne les années de service pour la période allant du 1^{er} janvier 1935 au 1^{er} janvier 1966, la prestation correspondra à 2 p. 100 de la moyenne la plus élevée des gains ouvrant droit à pension.

En outre, en 1998, toutes les autres unités de négociation du CN ont signé des conventions renouvelées venant à expiration le 31 décembre 2000 (voir le tableau C).

B. Autres questions d'importance dans le secteur du transport ferroviaire

• Poursuite des réductions d'effectif au CN et au CP

Stimulés par la déréglementation du secteur, le CP et le CN ont déclaré des bénéfices records en 1996. Cette année a même été la meilleure de l'histoire du CN, selon le PDG de la compagnie, Paul Tellier. La diminution du coût de la main-d'oeuvre a joué un rôle important dans ce revirement de situation. Pour dénouer l'impasse causée par la fermeture de la compagnie en 1995, les employés engagés après le 1^{er} janvier 1994 n'ont pas droit aux prestations relatives à la sécurité d'emploi et ceux qui ont été engagés auparavant ont vu ces prestations plafonnées à 90 p. 100 de leur salaire annuel pendant six ans. La privatisation de la compagnie, en octobre 1995, ajoutée à l'adoption, en juillet 1996, de la *Loi sur les transports au Canada*, a permis de soustraire le secteur à divers règlements et de poser la base qui a permis d'améliorer le rendement financier du CN et du CP.

Le CN et le CP ont pris rapidement des mesures pour faire face à la concurrence accrue entraînée par la privatisation et la déréglementation des compagnies de chemins de fer américaines, qui ont de plus en plus d'activités au Canada. Elles ont déjà largement rationalisé leurs activités en fermant leurs lignes non rentables. Cette mesure est celle qui a le plus contribué, et de loin, à l'amélioration de leur rendement financier. Le nombre d'employés du CN est passé de 36 570 en 1991 à 16 560 en 1997 et celui du CP, de 27 497 en 1991 à 12 315 en 1997. On s'attend à ce que les deux compagnies continuent de réduire leurs effectifs au cours des prochaines années.

On prévoit, en particulier, la croissance du transport intermodal, comme l'empilage de conteneurs et l'utilisation des véhicules rail-route. Au cours des prochaines années, les compagnies de chemins de fer signeront probablement plus d'ententes avec les compagnies de camionnage qui faisaient auparavant du transport à longue distance, mais qui préfèrent maintenant les expéditions par conteneur.

• Apparition des compagnies de chemins de fer secondaires

Le réseau ferroviaire canadien rétrécit constamment. En 1995, il s'étendait sur 68 000 kilomètres de voies, soit presque 2 000 de moins que l'année précédente et 14 000 de moins qu'en 1988. Le CP a l'intention de vendre ou d'abandonner près de 7 000 kilomètres de voies sous-utilisées au Canada et aux États-Unis, soit 25 p. 100 de son réseau au Canada — pour se concentrer sur les lignes rentables à haute densité. La plupart des coupes du CP, qui feront disparaître environ 1 500 emplois, seront effectuées sur des lignes déficitaires de l'Ontario et du Québec qui seront vendues à des compagnies de chemins de fer secondaires. Celles-ci les exploiteront comme des embranchements des lignes principales. À la fin de 1996, le CN s'était déjà débarrassé de plus de 2 000 kilomètres de voies, et plusieurs compagnies de chemins de fer secondaires avaient été créées pour l'exploitation de ses anciens embranchements. La compagnie a dévoilé récemment un plan triennal prévoyant l'élimination additionnelle de 3 500 kilomètres de voies et de 1 740 emplois au Canada.

Les compagnies de chemins de fer secondaires se développent au rythme où les grandes compagnies raccourcissent leur réseau. Or, ces dernières se préparent à céder des milliers de kilomètres de voies dans les prairies. (En général, les compagnies de chemins de fer secondaires du Canada comprennent des voies ferrées régionales et locales, des aiguillages et des terminaux.) Sur les 500 compagnies de chemins de fer secondaires qui sont en activité actuellement en Amérique du Nord, seulement une douzaine environ sont canadiennes. Cependant, ces

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN
A COMPLETE READING OF THE TEXT.**

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**

compagnies considèrent que le lucratif marché du transport du grain dans l'ouest du Canada offre de bonnes occasions d'expansion. À leur avis, le principal obstacle à l'établissement d'autres compagnies de chemins de fer secondaires est la présence dans certaines lois de dispositions sur les droits du successeur qui forcent les nouvelles entreprises à respecter les modalités des conventions collectives en vigueur, ce qui réduit leur flexibilité opérationnelle, surtout dans le domaine de la sécurité d'emploi.

Des compagnies spécialisées, comme la RailTex du Texas et la Central Western Railway Holding de l'Alberta, acquièrent les embranchements dont les grandes compagnies ne veulent plus. Elles font des bénéfices en exploitant ces embranchements avec des effectifs réduits et en desservant des clients qui veulent faire transporter des marchandises, comme le grain, sur une courte distance jusqu'aux lignes de chemins de fer principales. Le nombre de compagnies de chemins de fer secondaires a augmenté après la déréglementation aux États-Unis et une tendance identique se dessine au Canada. RailTex et Central Western Railway sont déjà en activité dans le Canada central et dans les Maritimes (RailTex est l'une des plus importantes compagnies de chemins de fer secondaires de l'Amérique du Nord avec ses 7 500 kilomètres de voies réparties entre 27 lignes, y compris deux petites lignes achetées du CN dans le sud-ouest de l'Ontario et en Nouvelle-Écosse. La nouvelle *Loi sur les transports au Canada* a simplifié les règlements relatifs à la vente et à l'abandon des voies ferrées.

Tableau C⁸
Calendrier des négociations collectives dans
le transport ferroviaire

Employeur	Syndicat	Nombre d'employés	Date d'expiration de la convention collective
CANADIAN NATIONAL	Syndicat des contrôleurs de circulation ferroviaire du Canada (contrôleurs de trafic)	480	31 déc. 2000
	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (employés de service et d'entretien)	850	31 déc. 2000
	Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (conducteurs de locomotive, chefs de train, agents de train et agents de triage)	5 820	31 déc. 2000

⁸ Programme du travail, Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMIT). Liste de conventions collectives.

Employeur	Syndicat	Nombre d'employés	Date d'expiration de la convention collective
CANADIEN PACIFIQUE LIMITÉ	Fraternité des préposés à l'entretien des voies (entretien des ponts et des structures)	4 000	31 déc. 2000
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés d'atelier)	3 000	31 déc. 2000
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés de bureau et commis)	3 200	31 déc. 2000
	Syndicat des contrôleurs de circulation ferroviaire du Canada (contrôleurs de trafic)	220	31 déc. 1999
	Fraternité des préposés à l'entretien des voies (entretien des ponts et des structures)	2 230	31 déc. 2000
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs du Canada (employés d'ateliers)	2 830	31 déc. 2000
	Syndicat des Transports Communication (employés sédentaires)	1 440	31 déc. 2000
	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (préposés aux signaux)	460	31 déc. 2000
	Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (conducteurs de locomotive, chefs de train, agents de train et agents de triage)	4 400	31 déc. 2000
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés sédentaires)	1 890	31 déc. 2000
VIA RAIL CANADA INC.			

compagnies considèrent que le lucratif marché du transport du grain dans l'ouest du Canada offre de bonnes occasions d'expansion. À leur avis, le principal obstacle à l'établissement d'autres compagnies de chemins de fer secondaires est la présence dans certaines lois de dispositions sur les droits du successeur qui forcent les nouvelles entreprises à respecter les modalités des conventions collectives en vigueur, ce qui réduit leur flexibilité opérationnelle, surtout dans le domaine de la sécurité d'emploi.

Des compagnies spécialisées, comme la RailTex du Texas et la Central Western Railway Holding de l'Alberta, acquièrent les embranchements dont les grandes compagnies ne veulent plus. Elles font des bénéfices en exploitant ces embranchements avec des effectifs réduits et en desservant des clients qui veulent faire transporter des marchandises, comme le grain, sur une courte distance jusqu'aux lignes de chemins de fer principales. Le nombre de compagnies de chemins de fer secondaires a augmenté après la déréglementation aux États-Unis et une tendance identique se dessine au Canada. RailTex et Central Western Railway sont déjà en activité dans le Canada central et dans les Maritimes (RailTex est l'une des plus importantes compagnies de chemins de fer secondaires de l'Amérique du Nord avec ses 7 500 kilomètres de voies réparties entre 27 lignes, y compris deux petites lignes achetées du CN dans le sud-ouest de l'Ontario et en Nouvelle-Écosse. La nouvelle *Loi sur les transports au Canada* a simplifié les règlements relatifs à la vente et à l'abandon des voies ferrées.

Tableau C⁸
Calendrier des négociations collectives dans
le transport ferroviaire

CANADIEN NATIONAL	Syndicat des contrôleurs de circulation ferroviaire du Canada (contrôleurs de trafic)	480	31 déc. 2000
	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (employés de service et d'entretien)	850	31 déc. 2000
	Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (conducteurs de locomotive, chefs de train, agents de train et agents de triage)	5 820	31 déc. 2000

⁸ Programme du travail, Direction de l'information sur les milieux de travail (DIMIT). Liste de conventions collectives.

CANADIEN PACIFIQUE LIMITÉE	Fraternité des préposés à l'entretien des voies (entretien des ponts et des structures)	4 000	31 déc. 2000
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés d'atelier)	3 000	31 déc. 2000
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés de bureau et commis)	3 200	31 déc. 2000
	Syndicat des contrôleurs de circulation ferroviaire du Canada (contrôleurs de trafic)	220	31 déc. 1999
	Fraternité des préposés à l'entretien des voies (entretien des ponts et des structures)	2 230	31 déc. 2000
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs du Canada (employés d'ateliers)	2 830	31 déc. 2000
	Syndicat des Transports Communication (employés sédentaires)	1 440	31 déc. 2000
	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (préposés aux signaux)	460	31 déc. 2000
	Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (conducteurs de locomotive, chefs de train, agents de train et agents de triage)	4 400	31 déc. 2000
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés sédentaires)	1 890	31 déc. 2000
VIA RAIL CANADA INC.			

Employeur	Syndicat	Nombre d'employés	Date d'expiration de la convention collective
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés itinérants)	540	31 déc. 2000
	Travailleurs unis des transports (chefs de train) et la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (conducteurs de locomotive)	500	31 déc. 2000
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés d'atelier)	1 070	31 déc. 2000
OTHER RAILWAYS			
Ontario Northland Railway	Fraternité des préposés à l'entretien des voies (préposés à l'entretien des voies)	450	31 déc. 1998*
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés d'atelier)	210	31 déc. 2001
Algoma Central Railway Inc.	Divers syndicats (employés itinérants, sédentaires et d'atelier)	250	31 jan. 2001
Quebec North Shore and Labrador Railway	Métallurgistes unis d'Amérique (employés itinérants)	390	29 fév. 2004
BC Rail Limited	Canadian Union of transportation Employees (employés de l'entretien des voies, etc.)	1 600	31 déc. 1997*

* Les négociations ont débuté.

	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés itinérants)	540	31 déc. 2000
	Travailleurs unis des transports (chefs de train) et la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (conducteurs de locomotive)	500	31 déc. 2000
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés d'atelier)	1 070	31 déc. 2000
OTHER RAILWAYS			
Ontario Northland Railway	Fraternité des préposés à l'entretien des voies (préposés à l'entretien des voies)	450	31 déc. 1998*
	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (employés d'atelier)	210	31 déc. 2001
Algoma Central Railway Inc.	Divers syndicats (employés itinérants, sédentaires et d'atelier)	250	31 jan. 2001
Quebec North Shore and Labrador Railway	Métallurgistes unis d'Amérique (employés itinérants)	390	29 fév. 2004
BC Rail Limited	Canadian Union of transportation Employees (employés de l'entretien des voies, etc.	1 600	31 déc. 1997*

* Les négociations ont débuté.

6. Sécurité et santé au travail (SST)⁹

Le coût des accidents de travail et des maladies professionnelles :

On ne peut trop insister sur le coût humain et économique que doivent assumer les employeurs et les employés à cause des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ces coûts se divisent en deux catégories :

- **Les coûts directs :**

Il s'agit notamment des suivants : dépenses liées au traitement médical, à l'hospitalisation et à la réadaptation, aux funérailles, à l'indemnisation pour les revenus perdus et aux prestations d'invalidité.

- **Les coûts indirects :**

Il peut s'agir, entre autres, des dommages au matériel et à l'équipement, le paiement du salaire au travailleur blessé ou à d'autres personnes touchées par les heures de travail perdues à cause de l'accident, le coût de la formation de remplaçants, les dépenses liées aux poursuites et les pertes de productivité attribuables au mauvais moral de l'employé.

Par conséquent, tout le monde (employeurs, travailleurs, gouvernement, réseau de santé, sociétés d'assurances privées, etc.) a un intérêt direct et important à voir une diminution des risques de blessures et de dommages corporels au travail, grâce à des programmes de prévention efficaces favorisant la sécurité et la santé en milieu de travail.

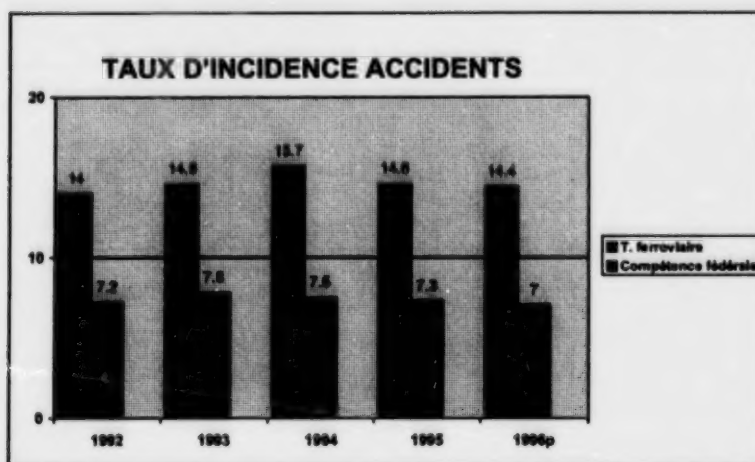
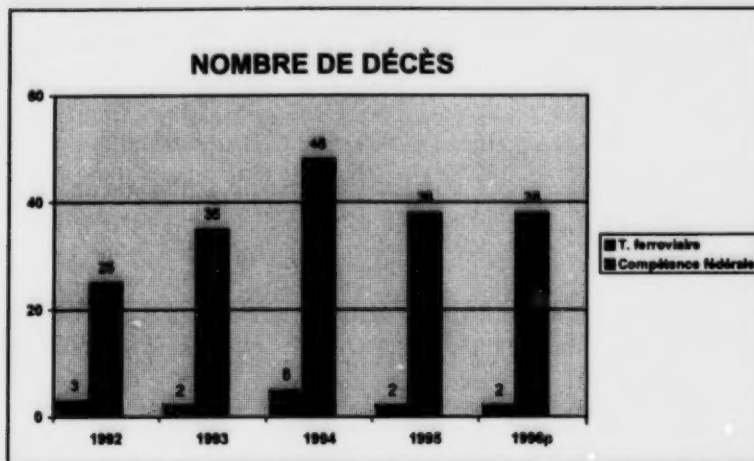
Vue d'ensemble de la SST dans le secteur du transport ferroviaire:

En 1996, il y avait deux fois plus de risques pour un employé des chemins de fer d'être blessé au travail (**environ 1 employé sur 7**) que pour l'employé moyen de la sphère de compétence fédérale (**environ 1 employé sur 14**).

On a enregistré en moyenne **20,98** blessures invalidantes dans le secteur du transport ferroviaire pour un million d'heures travaillées, comparativement à **15,24** pour l'ensemble de la sphère de compétence fédérale.

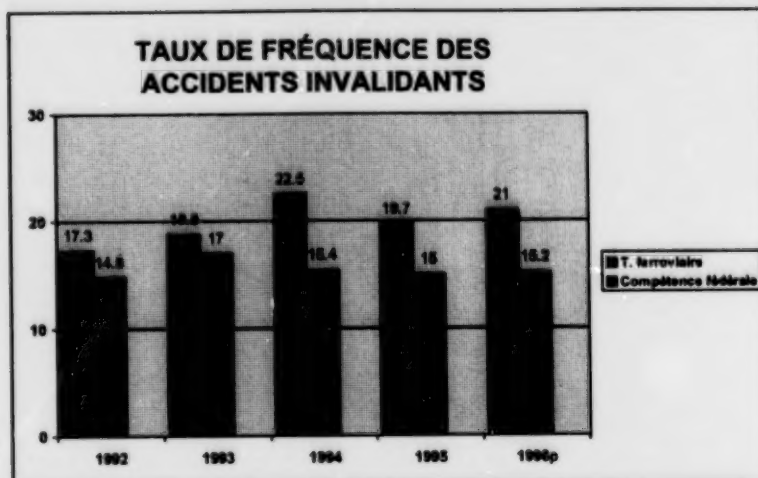
Il y a eu **deux** décès liés au travail dans le secteur ferroviaire en 1996, tandis que dans la sphère de compétence fédérale on en a enregistré **38** pour l'ensemble de l'année. Comme c'est le cas pour l'ensemble des industries relevant de la compétence fédérale, le nombre de décès dans le secteur ferroviaire a augmenté de façon marquée en 1994, puis est revenu aux niveaux normaux en 1995-1996.

⁹ Source : Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques, DRHC.



Entre 1992 et 1996, le taux d'incidence des accidents dans le secteur ferroviaire était beaucoup plus élevé que dans l'ensemble de la sphère de compétence fédérale. Même les tendances étaient différentes. En effet, le taux d'incidence dans le secteur ferroviaire a augmenté entre 1992 et 1996, tandis que dans la sphère de compétence fédérale il a diminué légèrement.

Au cours de la même période, on a signalé dans le secteur du transport ferroviaire un taux d'incidence plus élevé de blessures invalidantes que dans l'ensemble de la sphère de compétence fédérale. En 1996, cette incidence est passée de 19,74 à 20,98, tandis que pour tous les secteurs relevant du fédéral on a enregistré une augmentation de 1,6 p. 100.



Nota :

Taux d'incidence : Taux d'incidence est calculé en fonction du nombre total d'accidents du travail multiplié par 100 et divisé par le nombre moyen de travailleurs au cours de la période à l'étude.

Accident invalidant : accident de travail qui, au minimum, empêche un travailleur de s'acquitter des fonctions de son emploi après l'accident et, au pire, entraîne un décès.

Taux de fréquence des blessures invalidantes : le nombre d'accidents invalidants par million d'heures-personnes travaillées.

p : préliminaire.

7. Normes du travail¹⁰

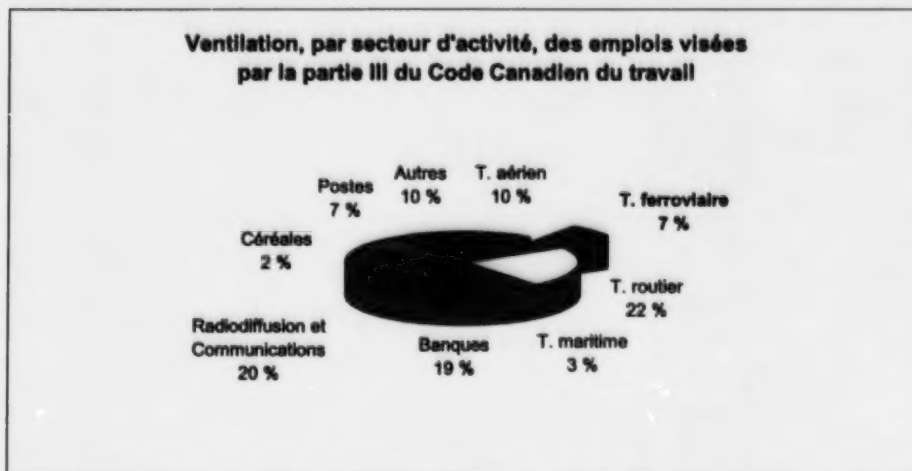
La partie III du *Code canadien du travail* établit les normes d'emploi minimales. Le *Code* contient des dispositions relatives aux salaires et aux avantages sociaux, à la durée du travail et aux heures supplémentaires, au congé annuel, aux jours fériés, au congé de maternité et autres congés, à la cessation d'emploi et autres conditions d'emploi. Les normes minimales ne remplacent pas les conditions de travail plus avantageuses prévues dans les conventions collectives négociées par les employeurs et les syndicats, ni celles qui sont prévues dans un contrat d'emploi privé.

Généralement, le volume des plaintes liées aux dispositions de la partie III qui font l'objet d'une enquête chaque année, selon le Système d'information sur les opérations du travail (SIOT), augmente graduellement depuis 1992. Le nombre de plaintes est grimpé de 3 600 qu'il était en 1992-1993 à 5 000 en 1998-1999, atteignant un sommet de 5 500 en 1996-1997. La moyenne des trois dernières années financières s'établit à un peu plus de 5 000 plaintes. Cela représente environ une plainte pour 160 employés visés par la partie III. Cela veut dire en moyenne, une infraction par groupe de 500 employés ou environ une infraction sur trois plaintes. Tous les ans,

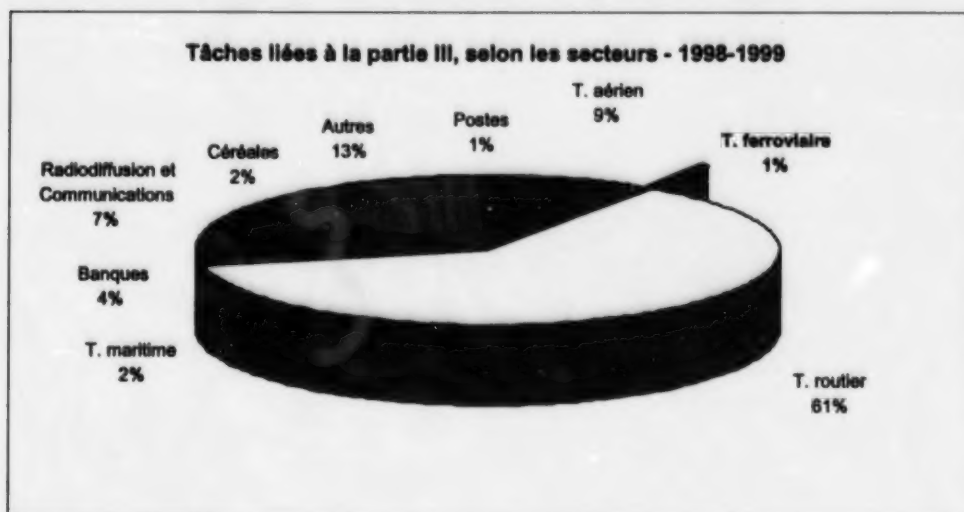
¹⁰ Source : Système d'information des opérations du travail, Programme du travail, DRHC.

près des deux tiers du nombre total de plaintes concernent deux normes de travail, soit le recouvrement des salaires impayés et les congédiements injustes.

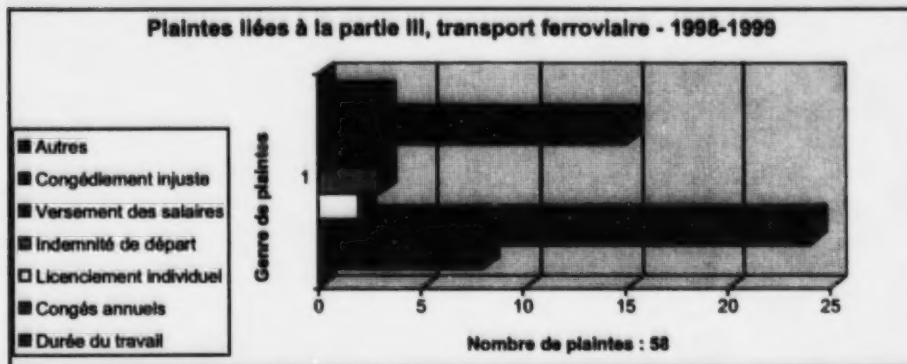
En 1998-1999, le secteur du transport ferroviaire comptait pour environ 7 p. 100 de tous les emplois visés par la partie III du *Code canadien du travail*.



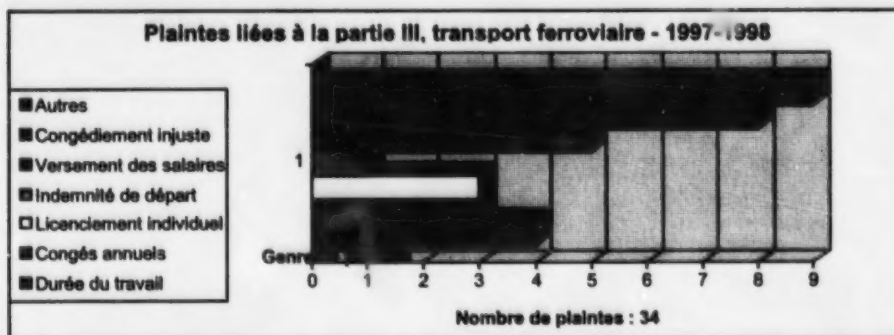
Par rapport à sa taille, le secteur ferroviaire génère très peu de plaintes; seulement environ 1 p. 100 des plaintes déposées en vertu de la partie III font l'objet d'une enquête chaque année. Cela s'explique probablement par le fait que, dans ce secteur, les syndicats sont bien implantés et que les plaintes sont en général réglées au moyen de la procédure de grief.



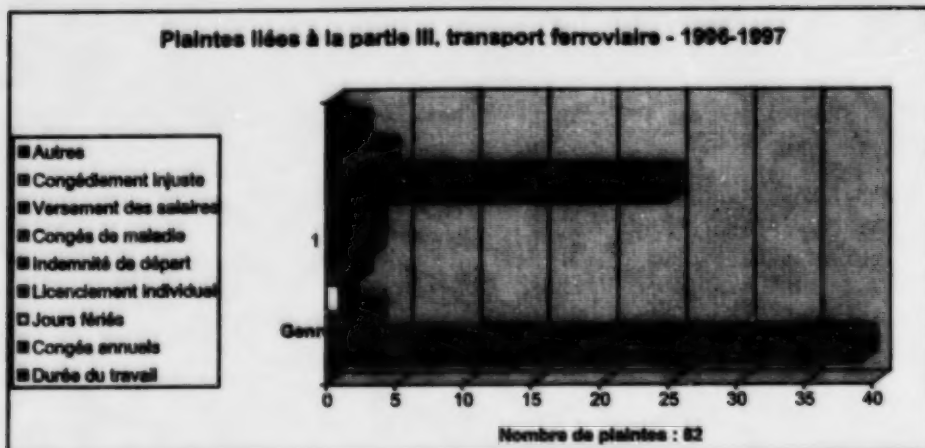
Au cours de l'exercice 1998-1999, dans le secteur ferroviaire, seulement 58 plaintes déposées en vertu de la partie III ont abouti à une enquête par un agent des affaires du travail. Ce nombre était de 34 en 1997-1998 et de 82 au cours de la précédente année financière. Comme il est indiqué ci-dessus, l'exercice 1996-1997 a été une année record pour ce qui est des plaintes en vertu de la partie III.



Contrairement à ce qui s'est produit dans les autres secteurs relevant de la compétence fédérale, il ne semble y avoir aucune tendance en ce qui concerne le type de plaintes qui dominent dans ce secteur. En effet, aucune tendance traditionnelle ne se dessine dans ce secteur. En 1996-1997, les plaintes relatives à la durée du travail représentaient 48 p. 100 de toutes les plaintes. En 1997-1998, c'est le nombre de plaintes de congédiement injuste qui est le plus élevé, représentant 24 p. 100 de l'ensemble des plaintes, mais ce pourcentage n'était pas particulièrement élevé par rapport à d'autres années. Au cours de ce dernier exercice, les plaintes ayant donné lieu à une enquête étaient très variées et peu nombreuses, mais portaient sur des points qui font rarement l'objet de plaintes. En 1998-1999, les plaintes relatives au congé annuel comptaient pour 41 p. 100 du total des plaintes.



Cette situation s'explique peut-être par le fait que seules les questions liées à des circonstances spéciales qui se produisent dans un cas particulier, ou qui découlent d'événements extraordinaires (p. ex. un licenciement massif), qui influent sur le secteur à une année donnée, sont portées à notre attention.



Tracer ces tendances sur une courte période peut se révéler un exercice sans grande signification statistique. Toutefois, dans les prochaines versions du présent document, il pourra être intéressant de déterminer si la tendance se maintient.

8. Équité en matière d'emploi¹¹

Contexte

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour objet de donner aux femmes, aux autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles des chances égales dans le milieu de travail. Pour atteindre cet objectif, les employeurs doivent corriger les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les membres des groupes désignés, c'est-à-dire appliquer le principe voulant que l'équité en matière d'emploi signifie non seulement de traiter tous les travailleurs de la même manière, mais prendre des mesures spéciales et des mesures d'adaptation compte tenu des différences. Certaines des mesures les plus courantes adoptées par les employeurs sont l'établissement de politiques pour régler les questions telles que l'équité en matière d'emploi, le harcèlement et la discrimination. Ces mesures montrent que les employeurs utilisent des modalités de travail flexibles pour mettre en œuvre les horaires flexibles, le télétravail et le partage d'emploi pour accommoder les membres des groupes désignés.

En juin 1998, les employeurs des entreprises du secteur ferroviaire relevant de la compétence fédérale ont présenté leur rapport annuel. Ce rapport fournit des données sur leur effectif et décrit la situation en emploi des membres des groupes désignés ainsi que les progrès réalisés dans la création d'un effectif représentatif en 1997. La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été proclamée en octobre 1996, et en 1998 les employeurs ont fourni des renseignements conformément aux dispositions de la nouvelle loi pour l'année civile 1997.

¹¹ Source : Rapport annuel, *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 1998.

**IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING
PAGES**

**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN
A COMPLETE READING OF THE TEXT.**

**REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES
PAGES QUI SUIVENT**

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**

Points saillants dans l'industrie du transport ferroviaire

- En 1997, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquait à 40 769 employés du secteur ferroviaire. Ces derniers travaillaient pour neuf grandes compagnies partout au Canada.
- Dans le secteur ferroviaire, la représentation des membres de groupes désignés était inférieure à celle des autres secteurs assujettis à la *Loi*, et ce pour les quatre groupes. Ce phénomène était particulièrement marqué dans le cas des femmes. Toutefois, la représentation s'est améliorée depuis 1987, première année où des données ont été recueillies sous le régime de la *Loi*. Cette tendance se retrouve également pour les Autochtones et les membres des minorités visibles. On remarque cependant que la représentation des personnes handicapées a baissé de façon marquée, tombant de 1,85 p. 100 en 1996 à 2,12 p. 100 en 1997.

Représentation des groupes désignés en 1997

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Tous les secteurs	44,57 %	1,29 %	2,31 %	9,68 %
Secteur ferroviaire	9,2 %	1,14 %	2,12 %	3,96 %

- En 1995, alors que l'effectif visé par la *Loi* était surtout concentré dans les catégories des travailleurs manuels spécialisés et des travailleurs qualifiés et artisans, les femmes étaient surtout représentées dans la catégorie du personnel de bureau et, dans une moindre mesure, dans celle du personnel semi-professionnel et technique. Les Autochtones aussi étaient concentrés dans les catégories des travailleurs manuels spécialisés et des travailleurs qualifiés et artisans. On en trouvait beaucoup aussi chez les contremaîtres. Comme les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles étaient concentrés dans les catégories des travailleurs qualifiés et artisans, des travailleurs manuels spécialisés et du personnel de bureau.
- Les femmes gagnaient 88,3 p. 100 de ce que les hommes travaillant à temps plein gagnaient en moyenne dans ce secteur, en 1997. Ce pourcentage était plus élevé que la moyenne de l'ensemble des secteurs (75,9 p. 100).

9. Tendances en matière de ressources humaines

Le transport ferroviaire assure les échanges nationaux et internationaux au Canada depuis 1853. L'industrie du chemin de fer au pays constitue le moyen de transport le plus économique pour les conteneurs et les marchandises en vrac sur une grande distance.

L'adoption de la *Loi sur les transports au Canada* en juillet 1996, a allégé le fardeau réglementaire auquel sont soumises les compagnies canadiennes. Cette déréglementation a fait considérablement augmenter le nombre de transporteurs ferroviaires. En tout, on dénombre 170 compagnies de chemins de fer, ce qui comprend les gares de triage et les voies en douanes. De ce nombre, 51 compagnies de chemins de fer régionales et d'intérêt local desservent le Canada.

Points saillants dans l'industrie du transport ferroviaire

- En 1997, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquait à 40 769 employés du secteur ferroviaire. Ces derniers travaillaient pour neuf grandes compagnies partout au Canada.
- Dans le secteur ferroviaire, la représentation des membres de groupes désignés était inférieure à celle des autres secteurs assujettis à la *Loi*, et ce pour les quatre groupes. Ce phénomène était particulièrement marqué dans le cas des femmes. Toutefois, la représentation s'est améliorée depuis 1987, première année où des données ont été recueillies sous le régime de la *Loi*. Cette tendance se retrouve également pour les Autochtones et les membres des minorités visibles. On remarque cependant que la représentation des personnes handicapées a baissé de façon marquée, tombant de 1,85 p. 100 en 1996 à 2,12 p. 100 en 1997.

Représentation des groupes désignés en 1997

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Tous les secteurs	44,57 %	1,29 %	2,31 %	9,68 %
Secteur ferroviaire	9,2 %	1,14 %	2,12 %	3,96 %

- En 1995, alors que l'effectif visé par la *Loi* était surtout concentré dans les catégories des travailleurs manuels spécialisés et des travailleurs qualifiés et artisans, les femmes étaient surtout représentées dans la catégorie du personnel de bureau et, dans une moindre mesure, dans celle du personnel semi-professionnel et technique. Les Autochtones aussi étaient concentrés dans les catégories des travailleurs manuels spécialisés et des travailleurs qualifiés et artisans. On en trouvait beaucoup aussi chez les contremaîtres. Comme les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles étaient concentrés dans les catégories des travailleurs qualifiés et artisans, des travailleurs manuels spécialisés et du personnel de bureau.
- Les femmes gagnaient 88,3 p. 100 de ce que les hommes travaillant à temps plein gagnaient en moyenne dans ce secteur, en 1997. Ce pourcentage était plus élevé que la moyenne de l'ensemble des secteurs (75,9 p. 100).

9. Tendances en matière de ressources humaines

Le transport ferroviaire assure les échanges nationaux et internationaux au Canada depuis 1853. L'industrie du chemin de fer au pays constitue le moyen de transport le plus économique pour les conteneurs et les marchandises en vrac sur une grande distance.

L'adoption de la *Loi sur les transports au Canada* en juillet 1996, a allégé le fardeau réglementaire auquel sont soumises les compagnies canadiennes. Cette déréglementation a fait considérablement augmenter le nombre de transporteurs ferroviaires. En tout, on dénombre 170 compagnies de chemins de fer, ce qui comprend les gares de triage et les voies en douanes. De ce nombre, 51 compagnies de chemins de fer régionales et d'intérêt local desservent le Canada.

Ce changement de structure s'inscrit dans le cadre d'une période de rationalisation et de restructuration des lignes ferroviaires. Actuellement, pour améliorer leur rentabilité financière, les grandes compagnies ferroviaires d'Amérique du Nord ont recours à la création de lignes secondaires internes, à la cession de territoires d'exploitation et à l'abandon de certaines lignes.

Les deux plus importantes compagnies de chemins de fer en Amérique du Nord, les Chemins de fer Nationaux (CN) et le Canadien Pacifique Ltée (CP), détiennent maintenant 72 p. 100 du marché comparativement à 90 p. 100 il y a moins de 10 ans. Les compagnies de chemins de fer régionaux et les compagnies d'intérêt local détiennent, pour leur part, 28 p. 100 de l'exploitation ferroviaire. Comme les plans de rationalisation des grandes compagnies pour les années à venir comprennent une gamme d'activités de vente et de location des voies ferroviaires, on prévoit que cette tendance se maintiendra.

Le développement de compagnies de chemins de fer régionaux et d'intérêt local a permis une exploitation plus économique des lignes de chemins de fer en faisant appel à un personnel plus flexible. Il faut noter que ces compagnies sont très peu syndiquées, ce qui explique, en partie, que les employeurs puissent exiger une main-d'oeuvre plus polyvalente.

En 1997¹², un nombre estimatif de 32 956 employés ont assuré des services de transport et d'entretien de matériel ainsi que des fonctions administratives, soit 71 p. 100 de l'emploi total de l'industrie ferroviaire. Depuis 1990, le personnel engagé par les transporteurs ferroviaires pour l'entretien des voies ferrées a diminué de 33 p. 100 alors que l'industrie a enregistré une diminution de 37.5 p. 100 de l'emploi total dans ce secteur d'activités. On peut en partie expliquer cette diminution d'effectifs par la restructuration des compagnies et par l'introduction de Technologies de l'Information et des Communications dans les opérations ferroviaires. Ces nouvelles technologies expliquent les gains de productivité que le secteur connaît malgré les compressions de personnel.

10. Conseil canadien des relations du travail¹³

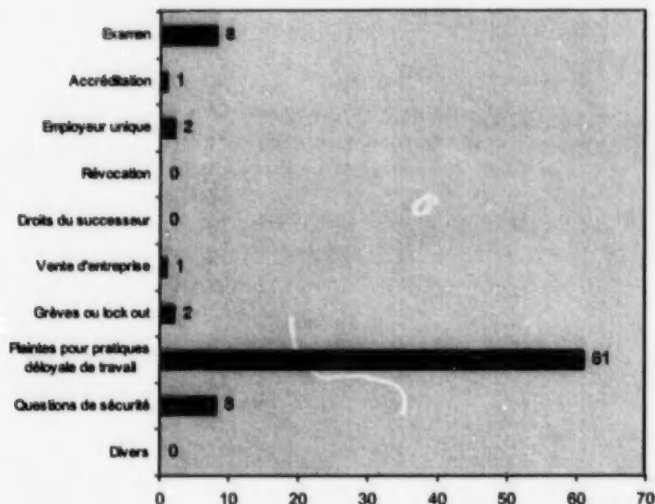
Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) est un tribunal quasi judiciaire chargé d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la partie I du *Code canadien du travail* portant, entre autres, sur la détermination des unités de négociation et les pratiques déloyales de travail et les dispositions de la partie II traitant des cas de « refus de travailler » et des plaintes connexes. Les graphiques ci-dessous illustrent l'importance des activités du Conseil ayant trait au secteur ferroviaire pour chaque disposition pertinente de la partie I du *Code canadien du travail*.

¹² Source: Les transports au Canada 1998, Rapport Annuel, Transport Canada.

¹³ Le Rapport Annuel du Conseil canadien des relations de travail, 1997/1998.

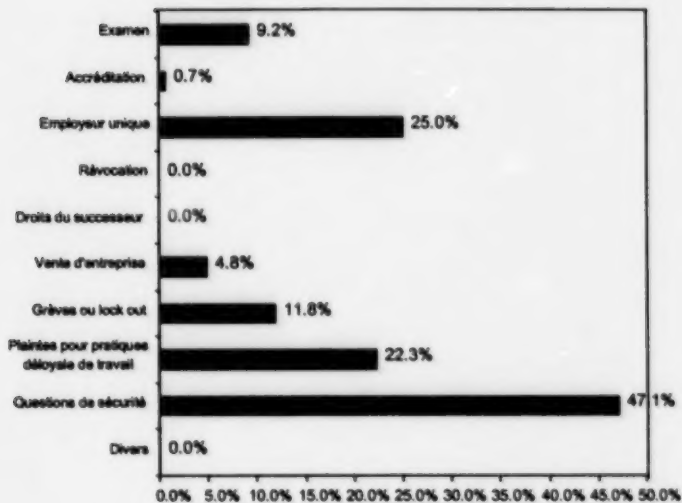
Dans le secteur ferroviaire, les dispositions du *Code canadien du travail* le plus souvent invoquées devant le Conseil portaient sur **les pratiques de travail déloyales** (61 plaintes) et les **questions de sécurité** (8 plaintes). Il s'agit de la majorité des cas entendus pour le secteur. De nombreux cas ayant trait à l'examen et au regroupement d'unités de négociation et à la vente d'entreprises ont été réglés au début des années 1990.

**Affaires réglées par le CCRI
01/04/1997 au 31/03/1998
par type de cas, Industries ferroviaires**



Les affaires relatives **aux questions de sécurité** et **aux pratiques de travail déloyales** émanant du secteur ferroviaire représentent un important pourcentage de toutes les affaires de ce genre réglées en 1997-1998 par le CCRT, soit 47,1 p. 100 et 22,3 p. 100. Le pourcentage des questions de sécurité est caractéristique du secteur et celui des pratiques déloyales est attribuable à la restructuration et à la réduction des effectifs qui se poursuivent depuis plusieurs dizaines d'années.

**Pourcentage des cas soumis au
CCRI touchant le secteur ferroviaire
par catégorie (1997-1998)**



Nota : Question de sécurité signifie les plaintes et les renvois en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

11. Implications

- A. Ces dernières années, le secteur ferroviaire du Canada a entrepris d'améliorer sa rentabilité en prenant diverses mesures et notamment en se restructurant en profondeur, ce qui a entraîné une diminution continue du niveau d'emploi. Entre 1982 et 1995, le nombre d'emplois est passé de 95 650 à 51 754 employés¹⁴, soit une diminution de 54 p. 100. Les diminutions se poursuivent et ne cesseront pas dans un avenir prévisible. L'Association des Chemins de fer du Canada mentionne, dans son bulletin de septembre 1997, que le secteur emploie plus de 47 000 personnes. Il aurait donc perdu entre 4 000 et 5 000 employés en 1996.
- B. Avec la mondialisation et le libre-échange, le secteur ferroviaire canadien a dû devenir plus productif et plus compétitif. Les compagnies de chemins de fer canadiennes comparent leurs ratios d'exploitation avec ceux de leurs homologues américaines et tout changement dans les pratiques commerciales et les pratiques de travail de ces dernières aura un important impact sur elles.

¹⁴ Source : Le Transport au Canada, 1996, Transport Canada.

- C. La *Loi sur les transports au Canada* facilite la création des compagnies de chemins de fer secondaires, mais la question des droits du successeur constitue encore un obstacle à la vente et à l'abandon des voies sous-utilisées du CN et du CP et à la création de ce genre de compagnies. (Le code du travail fédéral et la législation du travail de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan contiennent des dispositions sur les droits du successeur qui obligent le nouvel exploitant à respecter les modalités des conventions collectives en vigueur.) Bien que la diminution du niveau total de l'emploi dans le secteur se poursuive avec la vente des lignes secondaires marginales, la création de compagnies de chemins de fer secondaires réduit cette tendance et contribue au maintien du niveau du trafic ferroviaire en général.

ANNEXE

**IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING
PAGES**

**THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED
TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST
REPRODUCTIVE QUALITY**

**USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES
REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN
A COMPLETE READING OF THE TEXT.**

**REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES
PAGES QUI SUIVENT**

**LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN
DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE
REPRODUCTION**

**LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES
LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN
D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL**



Annexe I¹⁵
Indicateurs économiques pour les grands secteurs d'activité — 1999

SECTEUR INDUSTRIEL	PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (1992=100)		EMPLOIS		RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE MOYENNE	
	en millions de \$	% de l'ensemble de l'économie	en milliers	% du nombre total d'emplois	en dollars	écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs
Ensemble de l'économie/ Ensemble des secteurs	717 589	100,0	11 731,0	100,0	604,55	—
Total pour le fédéral	75 342	10,5	937,2	8,0	713,66	+ 18,0
Les secteurs suivants relèvent de la compétence fédérale	en millions de \$	% des secteurs de comp. fédérale	en milliers	% des secteurs de comp. fédérale	en dollars	écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs
Transports	27 821	36,9	464,9	49,6	732,04	+ 21,1
Transport aérien*	4 257	5,7	73,0	7,8	815,99	+ 35,0
Transport ferroviaire*	4 049	5,4	48,5	5,2	987,84	+ 62,4
Transport maritime*	1 960	2,6	14,6	1,6	831,28	+ 37,5
Transport routier	10 998	14,6	141,1	15,1	676,20	+ 11,9
Pipelines	3 683	4,9	6,2	0,7	1 359,01	+ 124,79
Entreposage	899	1,2	19,0	2,0	711,13	+ 17,6
Communications	23 971	31,8	262,0	28,0	698,14	+ 15,5
Radiodiffusion	3 732	5,0	41,6	4,4	832,52	+ 37,7
Téléphonie, etc.	16 554	22,0	103,3	11,0	845,71	+ 39,9
Services postal et service de messagerie	3 685	4,9	115,7	12,3	523,72	- 13,3
Banques à charte	22 651	30,1	191,3	20,4	690,54	+ 14,2

* Comprend les services annexes au mode de transport. En ce qui concerne le transport aérien, les opérations aéroportuaires sont comprises.

Notes : 1) Un pourcentage important — mais indéterminé du point de vue statistique — du secteur du transport ferroviaire relève de la compétence provinciale. De même, les autres secteurs énumérés ne relèvent pas tous entièrement du fédéral.

2) La valeur du produit intérieur brut, en dollars réels, a été établie à partir des prix de 1986. Les recettes en dollars courants des sociétés appartenant aux secteurs figurant dans la liste de 1996 seront plus élevées. L'utilisation des données relatives au PIB exprimées en dollars réels de 1986 et les pourcentages qui figurent dans la deuxième colonne donnent une idée de la taille comparative des secteurs, sans égard à l'effet des tendances des prix.

¹⁵ Source : Statistique Canada, *Produit intérieur brut par industrie* (cat. n° 15-001) et *Emploi, gains et durée du travail* (cat. n° 72-002).

Annexe I¹⁵

Indicateurs économiques pour les grands secteurs d'activité — 1999

SECTEUR INDUSTRIEL	PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (1992=100)		EMPLOIS		RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE MOYENNE	
	en millions de \$	% de l'ensemble de l'économie	en milliers	% du nombre total d'emplois	en dollars	écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs
Ensemble de l'économie/ Ensemble des secteurs	717 589	100,0	11 731,0	100,0	604,55	--
Total pour le fédéral	75 342	10,5	937,2	8,0	713,66	+ 18,0
Les secteurs suivants relèvent de la compétence fédérale	en millions de \$	% des secteurs de comp. fédérale	en milliers	% des secteurs de comp. fédérale	en dollars	écart en % par rapport à l'ensemble des secteurs
Transports	27 821	36,9	464,9	49,6	732,04	+ 21,1
Transport aérien*	4 257	5,7	73,0	7,8	815,99	+ 35,0
Transport ferroviaire*	4 049	5,4	48,5	5,2	981,64	+ 62,4
Transport maritime*	1 960	2,6	14,6	1,6	831,28	+ 37,5
Transport routier	10 998	14,6	141,1	15,1	676,20	+ 11,9
Pipelines	3 683	4,9	6,2	0,7	1 359,01	+ 124,79
Entreposage	899	1,2	19,0	2,0	711,13	+ 17,6
Communications	23 971	31,8	262,0	28,0	698,14	+ 15,5
Radiodiffusion	3 732	5,0	41,6	4,4	832,52	+ 37,7
Téléphonie, etc.	16 554	22,0	103,3	11,0	845,71	+ 39,9
Service postal et service de messagerie	3 685	4,9	115,7	12,3	523,72	- 13,3
Banques à charte	22 651	30,1	191,3	20,4	690,54	+ 14,2

* Comprend les services annexes au mode de transport. En ce qui concerne le transport aérien, les opérations aéroportuaires sont comprises.

- Nota :** 1) Un pourcentage important — mais indéterminé du point de vue statistique — du secteur du transport ferroviaire relève de la compétence provinciale. De même, les autres secteurs énumérés ne relèvent pas tous entièrement du fédéral.
- 2) La valeur du produit intérieur brut, en dollars réels, a été établie à partir des prix de 1986. Les recettes en dollars courants des sociétés appartenant aux secteurs figurant dans la liste de 1996 seront plus élevées. L'utilisation des données relatives au PIB exprimées en dollars réels de 1986 et les pourcentages qui figurent dans la deuxième colonne donnent une idée de la taille comparative des secteurs, sans égard à l'effet des tendances des prix.

¹⁵ Source : Statistique Canada, *Produit intérieur brut par industrie* (cat. n° 15-001) et *Emploi, gains et durée du travail* (cat. n° 72-002).

Annexe II

Chemins de fer

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec les personnes suivantes :

- | | | |
|-----|--|--|
| 1. | Introduction | Don Laferrière
Service fédéral de médiation et de
conciliation
(819) 997-1905 |
| 2. | Aperçu | Don Laferrière |
| 3. | Relations du travail | Don Laferrière |
| 4. | Évolution des salaires | Bruce Aldridge
Direction de l'information sur le
milieu de travail
Programme du travail
(819) 953-5345 |
| 5. | Faits récents | Bruce Aldridge |
| 6. | Sécurité et santé au travail | Christian Strano
Opérations,
Programme du travail
(819) 953-1782 |
| 7. | Normes du travail | Geoffrey Brennan
Opérations,
Programme du travail
(819) 953-0066 |
| 8. | Équité en matière d'emploi | Syed Naseem
Opérations,
Programme du travail
(819) 953-7517 |
| 9. | Tendances en matière de ressources
humaines | Élizabeth Marsollier
Politique stratégique et
partenariats
Programme du travail |
| 10. | Conseil canadien des relations
du travail | Don Laferrière |
| 11. | Implications | Bruce Aldridge |